



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El sistema de control interno y la especialización profesional
en la selección de proveedores del Fondo de Vivienda Militar
FAP, Lima, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mgtr. Miguel Ángel Abanto Cruz

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control administrativo

PERÚ - 2017

Página del Jurado

.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Vocal

Dedicatoria:

Dedico el presente estudio a mi esposa e hija, quienes con su apoyo y consideración han acompañado este proceso de investigación, y han participado a su manera en su desarrollo.

Agradecimiento:

A cada uno de mis profesores de la Universidad Privada César Vallejo, quienes, con su dedicación, entrega y consejo, han permitido reforzar mis metas profesionales, orientándolas hacia un compromiso constante con la mejora de mi país, con el apoyo de la sociedad para que pueda mejorar sus condiciones de vida y con el fortalecimiento de las entidades públicas.

A mis compañeros del Doctorado, por su amistad, apoyo y motivación permanente.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Miguel Ángel Abanto Cruz estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI: 08693271 con la tesis titulada “El Sistema de Control Interno y la Capacitación Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar de la FAP, Lima, 2016” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Los Olivos, 29 de diciembre de 2016.

Firma.....

Nombres y apellidos: Miguel Ángel Abanto Cruz

DNI: 08693271

Señores Miembros Del Jurado Calificador:

Presento la tesis titulada “El Sistema de Control Interno y la Capacitación Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar de la FAP, Lima, 2016” en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

La necesidad de velar por el adecuado uso de los recursos públicos, parte también, de la necesidad de mejorar los ámbitos de gestión y de recurso humanos; en tal sentido el presente proyecto de investigación, busca entender como la relación entre dichos ámbitos impacta en el modo como los recursos públicos se utilizan en las entidades. Esperando que el presente trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

Esta investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone la introducción. En el capítulo dos se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestra los resultados. El cuarto capítulo, las conclusiones. Finalizando con las recomendaciones a las que se llegó luego del análisis de las variables del estudio, finalizando con referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Página del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Visão geral	xv
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	22
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	31
1.3. Justificación	62
1.4. Problema	64
1.5. Hipótesis	65
1.6. Objetivos	66
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	68
2.2. Operacionalización de variables	70
2.3. Metodología	74
2.4. Población, muestra y muestreo	77
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	79
2.6. Procedimientos de recolección de datos	84
2.7. Métodos de análisis de datos	85
2.8. Aspectos éticos	85

III.	Resultados	86
IV.	Discusión	104
V.	Conclusiones	109
VI.	Recomendaciones	113
VII.	Referencias Bibliográficas	116

Anexos

Anexo 1:	Matriz de consistencia	122
Anexo 2:	Acreditación de investigación realizada en la entidad.	124
Anexo 3:	Prueba de confiabilidad de instrumento	125
Anexo 4:	Validez de instrumento por expertos.	136
Anexo 5:	Base de datos de encuestas realizadas.	145
Anexo 6:	Cuestionario utilizado en la investigación.	148
Anexo 7:	Pantallazos de trabajo estadístico en el SPSS 23.	154
Anexo 8:	Artículo Científico	156
Anexo 9:	Declaración Jurada de Autoría y Autorización de artículo	163

Índice de Tablas

Tabla 1	79
Población y muestra de estudio en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima, 2016.	
Tabla 2	80
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
Tabla 3	81
Estadísticos de fiabilidad de la prueba piloto	
Tabla 4	82
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Sistema de Control Interno	
Tabla 5	82
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Especialización Profesional	
Tabla 6	83
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Selección de Proveedores.	
Tabla 7	83
Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach	
Tabla 8	84
Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos	
Tabla 9	87
Niveles del Sistema de Control Interno del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.	
Tabla 10	88
Niveles de la Especialización Profesional del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.	
Tabla 11	90
Niveles de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016	
Tabla 12	91
Determinación del ajuste de los datos para el modelo del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP.	

	x
Tabla 13	92
Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal.	
Tabla 14	92
Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria de sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP	
Tabla 15	93
Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	
Tabla 16	95
Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP.	
Tabla 17	96
Pseudo coeficiente de determinación de las variables	
Tabla 18	98
Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP	
Tabla 19	99
Pseudo coeficiente de determinación de las variables	
Tabla 20	101
Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP	
Tabla 21	102
Pseudo coeficiente de determinación de las variables.	

Índice de Figuras

Figura 1	34
Carácter Sistémico del Control Interno	
Figura 2	36
Implicancias del Ambiente de Control	
Figura 3	37
Etapas de la Evaluación de Riesgos	
Figura 4	39
Ciclo de la toma de decisiones gerenciales	
Figura 5	41
Uso del Sistema de Información y Comunicación	
Figura 6	44
Ámbitos de la prevención y el monitoreo	
Figura 7	49
Competencias técnicas	
Figura 8	52
Competencia participativa	
Figura 9	55
Selección de proveedores	
Figura 10	61
Competencia de Relaciones	
Figura 11	88
Niveles de frecuencias del Sistema de Control Interno	
Figura 12	89
Distribución porcentual de la especialización Profesional	
Figura 13	90
Distribución porcentual de la Selección de Proveedores	
Figura 14	
Representación del área COR de incidencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores	94

Figura 15

Representación del área COR del Sistema de Control Interno y la
Especialización Profesional en la Competencia de Entrega 97

Figura 16

Representación del área COR del Sistema de Control Interno y la
Especialización Profesional en la Competencia de Transformación 100

Figura 17

Representación del área COR del Sistema de Control Interno y la
Especialización Profesional en la Competencia de Relaciones 103

Resumen

En el presente trabajo de investigación, se propuso como problema general: ¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar de la Fuerza Aérea del Perú, Lima 2016?; proponiéndose como objetivo general: Determinar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar de la Fuerza Aérea del Perú, Lima, 2016.

El tipo de investigación fue básica nivel descriptivo explicativo, el diseño no experimental, la investigación fue de corte transversal / causal y el enfoque cuantitativo. La muestra fue de tipo censal compuesta por 110 trabajadores del Fondo de Vivienda Militar de la Fuerza Aérea del Perú. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los trabajadores de la entidad. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach que salió positiva para las variables independientes Sistema de Control Interno y Especialización Profesional; y para la variable Dependiente Selección de Proveedores.

En la presente investigación se arribó a la conclusión que el Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional inciden significativamente en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar de la FAP, Lima 2016.

Palabras claves: Control interno, Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de control, Información, Comunicación, Competencia, Transformación.

Summary

In this research, it was proposed as a general problem: What is the effect of the Internal Control System and Professional Specialization in supplier selection Military Housing Fund of the Air Force of Peru, Lima 2016? purposing general objective: To determine the effect of the Internal Control System and Professional Specialization supplier selection Military Housing Fund of the Air Force of Peru, Lima, 2016.

The research was basic explanatory descriptive level, non-experimental design, research was cross / cut causal and quantitative approach. The sample was composed of 110 type census workers Military Housing Fund of the Air Force of Peru. The technique used was the survey and data collection instrument was the questionnaire administered to employees of the entity. expert judgment was used and instrument reliability Cronbach Alpha which was positive for the independent variables Internal Control System and Professional Skills was used for the validity of the instruments; and the dependent variable Supplier Selection.

In the present investigation it was reached to the conclusion that the Internal Control System and Professional Skills significantly affect supplier selection Military Housing Fund of the FAP, Lima 2016.

Keywords: Internal Control, Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information, Communication, Competition, Transformation.

Resumo

Nesta pesquisa, foi proposto como um problema geral: Qual é o efeito do Sistema e Profissional Controle Interno Especialização na seleção de fornecedores Militar Fundo de Habitação da Força Aérea do Peru, Lima 2016; purposing objetivo geral: para determinar o efeito do Sistema de Controlo Interno e Profissional seleção de fornecedores Especialização Militar Fundo de Habitação da Força Aérea do Peru, Lima, de 2016.

A pesquisa foi nível descritivo explicativo projeto básico, não experimental, a pesquisa foi transversal causal / corte e abordagem quantitativa. A amostra foi composta por 110 trabalhadores tipo de recenseamento militar Fundo de Habitação da Força Aérea do Peru. A técnica utilizada foi o instrumento de pesquisa e coleta de dados foi o questionário aplicado aos empregados da entidade. julgamento dos peritos foi usado e instrumento confiabilidade Cronbach Alpha, que foi positiva para as variáveis independentes do Sistema de Controle Interno e habilidades profissionais foi utilizado para a validade dos instrumentos; ea seleção Fornecedor variável dependente.

Na presente investigação foi atingido à conclusão de que o sistema e profissionais habilidades de controle interno afetar significativamente seleção de fornecedores Militar Fundo de Habitação da FAP, Lima de 2016.

Palavras-chave: Controle Interno, Controle de ambiente, avaliação de risco, actividades de controlo, informação, comunicação, competição, transformação.

I. Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la manera en que el sistema de control interno y la especialización profesional influyen en la selección de proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP (FOVIMFAP); de tal modo que se obtenga información oportuna eficiente y eficaz para una adecuada gestión del recurso público.

Los estudios han dado un gran impulso a la importancia del control interno, uno de los más relevantes es el Informe COSO - *Committee Of Sponsoring Organizations* (1992), que ha tenido gran aceptación por parte de muchos organismos, dándole la relevancia necesaria para su aceptación y uso generalizado a nivel mundial; es necesario precisar, que este instrumento de gestión no constituye la única forma de alcanzar el éxito en la organización, empero, su implementación constituye en un pilar para la consecución de objetivos, así como el resguardo que garantiza el celo por el adecuado uso de los recursos.

Las atribuciones asignadas a la Contraloría General, en la Constitución Política y en la Ley N° 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, permiten a esta entidad asumir el rol de salvaguarda y garantía fundamental en las Entidades, respecto a la lucha contra la corrupción, asumiendo la responsabilidad de supervisar la correcta y transparente utilización de los recursos públicos. En tal sentido, dichas normas tienen la finalidad de garantizar que la administración pública pueda satisfacer sus requerimientos y necesidades de forma oportuna, a precios y costos adecuados, con el fin primordial de asegurar el gasto eficiente de los recursos públicos, es decir maximizar el uso del dinero de los contribuyentes a través de adquisiciones adecuadas, oportunas y necesarias.

El Fondo de Vivienda Militar de la Fuerza Aérea del Perú - FOVIMFAP, fue constituido con la principal función de procurar vivienda para todo el personal de la entidad, independientemente de su condición laboral, sea en actividad, disponibilidad o retiro. En este sentido, este Fondo de Vivienda, tiene la responsabilidad no sólo de recabar los aportes de los miembros de la institución y del Estado; sino cautelar su

uso razonable y adecuado, en procura de brindar a los integrantes el beneficio de la casa propia; sea esta a través de los proyectos de desarrollo de conjuntos habitacionales o mediante el préstamo de recursos económicos para la adquisición de los mismos.

En ese sentido, la necesidad del Fondo de Vivienda Militar FAP así como otras entidades públicas, es encontrarse en condiciones de advertir situaciones en las cuales se produce una vulneración a la normativa de la contratación pública; las cuales pueden generarse por incorrectas acciones de los funcionarios y servidores que participan en el ámbito de las contrataciones del Estado, perjudicando de manera significativa a la gestión pública, trayendo consigo penas y sanciones administrativas contra los malos funcionarios, y en el mejor de los casos indemnizaciones a favor de las entidades. Esta situación se presenta, cuando no existe un control adecuado sobre estas conductas, teniendo la misión los organismos que participan en las contrataciones del Estado de mantener un adecuado control que permita de ser necesario denunciar y sancionar estas acciones.

Un sistema de control interno en las entidades públicas, facilita un diagnóstico permanente de las dificultades y limitaciones que suelen presentarse en los procesos administrativos y financieros de la entidad. A nivel privado podemos decir que, en el Perú, un elevado número de empresas que no cuentan con un adecuado sistema de control interno, debido al alto grado de informalidad en el que trabajan.

La implementación de un sistema de control interno, tiene por finalidad de enfrentar y evidenciar las limitaciones o debilidades que las entidades o empresas poseen; con el fin de establecer mejoras en la gestión. Sin lugar a dudas, sea cualquiera de los ámbitos organizacionales donde se identifiquen las limitaciones, estas se encuentran a cargo de funcionario o servidores públicos, es decir del factor humano; lo cual no hace más que evidenciar la importancia que el recurso humano posee en el avance, retroceso o éxito de los objetivos institucionales.

En este sentido, la capacidad profesional no sólo está demostrada por la posibilidad de contar con un grado profesional, sino que está más circunscrita a la capacidad que se desarrolla. Es decir, no basta con contar un título profesional para considerar la idoneidad del profesional encargado de ejecutar una determinada función en la entidad; a ello es necesario sumar la especialización, entendido como aquel conocimiento específico relacionado con su quehacer funcional, que enriquezca y da un valor adicional y determinante a su labor en la entidad. En este sentido, la capacidad profesional parte por el grado específico de conocimiento del servidor o funcionario público que este ha adquirido para asumir las funciones que la administración pública le exige.

Si bien, actualmente se realizan diversos niveles de conducta, por parte de los funcionarios y servidores en el ámbito del proceso de contrataciones del Estado, los que deberían ser analizadas correctamente desde el punto de vista de la gestión; a fin de evitar inconductas funcionales, tales como el direccionamiento del proceso, el fraccionamiento indebido, entre otras. Empero, consideramos que la continuidad en el desarrollo de estas conductas en las entidades, tienen su origen en las deficiencias del control interno para percatarse de ello, así como en la descalificación profesional del personal encargado de asumir esta competencia; lo cual desemboca directa o indirectamente en actos de corrupción.

El propósito de ésta investigación es analizar como la débil presencia o carencia de un sistema de control interno en la entidad, así como de la ausencia o deficiente especialización profesional del personal, conllevan a cualquier desviación con respecto a los objetivos de, eficiencia, efectividad y economía en la utilización de los recursos institucionales, establecidos por el Estado y de limitar las sorpresas de los proveedores por los materiales y equipos, con el eminente riesgo de que provean bienes o servicios de mala calidad sino que además sean incensarios para la entidad, en este caso para el Fondo de Vivienda Militar FAP.

La presente investigación fue desarrollado en siete capítulos, seguido de anexos según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad.

El capítulo I: está referido a la introducción, a los antecedentes, a la fundamentación científica, técnica o humanística; además comprende la justificación, los problemas, las hipótesis y los objetivos de la investigación.

En este capítulo, lo que se busca es demostrar como la implementación del sistema de control interno se encuentra sujeto a diversos riesgos, uno de los cuales, lo constituye el factor humano. Por ello es que encontramos en las modernas organizaciones que un sistema de control interno establecido en un área específica puede verse entorpecida por que un servidor y funcionario que no atendió adecuadamente las instrucciones en su desarrollo funcional, sea por descuido, cansancio, ausentismo o bien por la falta de capacitación y conocimiento.

Es justamente esta última opción, la que deseamos rescatar como una necesidad imperativa, no sólo para el desarrollo del control interno o su adecuada implementación; sino en cada una de las actividades administrativas que desarrollan; una mejor comprensión del entorno laboral a través de una formación adecuada y especializada, no sólo genera un cambio en el individuo sino en sus acciones concretas. Para nuestro caso particular y que es materia de estudio, nos proponemos establecer como estas dos variables independientes, se vinculan e influye el desarrollo de la selección de proveedores en la entidad.

El capítulo II: lo conforma el desarrollo del marco metodológico. En este capítulo se encuentran expuestas las variables que se originan en la investigación, el cuadro de operacionalización de variables a través del cual se descomponen los conceptos asumidos por cada variable, tomando en cuenta las dimensiones que cada una de ellas genera, la metodología utilizada en la investigación, los tipos de estudio que se buscan desarrollar, el diseño metodológico que ha tenido el desarrollo de la investigación. Del mismo modo, se hace referencia a los aspectos operativos como es la delimitación de la población materia de estudio, la muestra y el muestreo definido; asimismo, se exponen las técnicas e instrumentos utilizados en la

recolección de datos, cuales han sido los métodos de análisis de datos y por último los aspectos éticos/morales expuestos.

El capítulo III: corresponde a los resultados de nuestra investigación, donde se ha procesado con la estadística descriptiva e inferencial, en la cual se ha considerado la estadística de Rho de Spearman por la naturaleza de las variables para investigaciones de diseño no experimentales y en este caso nuestras variables son cualitativas es decir no paramétricas.

El capítulo IV: contiene la discusión del trabajo de estudio, donde se ha contrastado los resultados de nuestra investigación con los resultados de las investigaciones señaladas o consideradas en los antecedentes.

El capítulo V: contiene las conclusiones del trabajo de estudio, donde se ha realizado el trabajo de campo; el cual fue procesado con un programa estadístico y de las cuales de acuerdo a cada prueba de hipótesis se han obtenido las conclusiones.

El capítulo VI y VII: contiene las recomendaciones y las referencias bibliográficas del trabajo de estudio, según el lineamiento del protocolo establecido por la universidad.

Finalmente se presenta los anexos recogidos y trabajados en la investigación el cual están organizados en los anexos correspondientes.

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Sustentamos nuestra investigación en el antecedente internacional realizado por Cambier (2015), en su tesis “Evaluación del Cumplimiento del Control Interno de un Departamento de Registro de una Entidad de Estudios Superiores Basado en Técnicas de Auditoría Interna”, para optar por el grado de Doctor ante la Facultad de Educación de la Universidad de Sevilla. Dicha investigación se orientó a identificar una evaluación interna que se sustente en un análisis crítico y cuyos resultados cuenten con el soporte necesario que les dé confiabilidad, respecto al nivel de cumplimiento de los procedimientos. Su propósito se orientó a determinar como la aplicación del control interno en la entidad, permite reales mejoras tanto organizativas como operativas, involucrando al personal de la institución en todos sus niveles; proponiéndose como objetivo general: “Evaluar el nivel de cumplimiento del control interno del departamento de registro de una institución de estudios superiores.” La investigación fue básica de nivel descriptivo explicativo, diseño no experimental. La metodología de esta investigación fue de carácter descriptiva y consistió fundamentalmente, en un estudio por encuesta y en un análisis documental. La muestra se estableció con una técnica no estadística, eligiéndose a cinco universidades que representan el 16% del total. Como conclusión general del trabajo de investigación, se llegó a establecer que los procedimientos internos, la difusión y conocimiento de los criterios de control interno, se encuentran desarrollados en las entidades educativas cumplen con los criterios del control interno; empero, se considera que la encuesta planteada no es suficiente para determinar la efectividad del control interno, sino que es necesario establecer una evaluación de aseguramiento, que garantice su real aplicación e implementación.

Asimismo, nos sustentamos en la investigación del español Gámez (2011), realizada en su tesis titulada “Control Interno en las Áreas de Aprovisionamiento de las Empresas Públicas Sanitarias de Andalucía”, para optar por el grado de Doctor en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Málaga. La problemática que se evidenció a través del presente trabajo de investigación es

determinar la importancia que en el sector de empresas sanitarias se tiene respecto a la aplicación del sistema de control interno dentro de las áreas de aprovisionamiento y suministro; en la medida que un planteamiento adecuado de niveles de control y procedimientos claros permite que el aprovisionamiento previsto en la entidad, cumpla con las expectativas que esta posee. En la medida en que se busca una respuesta a la problemática antes mencionada, se ha propuesto como objetivo general el determinar de qué forma los sistemas de control interno vigentes en las áreas de aprovisionamiento en las diversas Empresas Públicas Sanitarias de Andalucía, se adecúan a las recomendaciones de control interno establecidas en el Informe COSO. Metodológicamente en la investigación, se realizó un estudio descriptivo, transversal y multicéntrico. Por su parte la metodología del estudio está basada en dos cuestionarios; el primero de carácter abierto y acotado cuya finalidad era realizar un análisis preliminar para obtener información sobre la opinión de los expertos respecto a los factores que debía contener un buen sistema de control interno de un área de aprovisionamiento y suministro público. En un segundo momento, se pasó un segundo cuestionario que estaba conformado por preguntas extraídas de las herramientas de evaluación del sistema de control interno del informe COSO. Para tal fin se ha determinado una muestra correspondiente al universo que conforman las cinco empresas públicas sanitarias pertenecientes a la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, integradas en el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) objeto de estudio de este trabajo. El resultado final obtenido es que las EPS, en su conjunto, superan en más del 70% las recomendaciones de control interno de cada componente establecido en el informe COSO, siendo el más valorado “las actividades de control” con una puntuación del 92,15%, lo que implica que las EPS cuentan con unos adecuados mecanismos e instrumentos de control interno en el área de aprovisionamientos.

Otro antecedente internacional, lo constituye la investigación realizada por el español Martínez (2012), en su tesis: “Orientación Profesional por Competencias Transversales Para Mejorar La Empleabilidad”; para optar por el grado de Doctor en el Departamento de Ciencias de la educación de la Universidad de Zaragoza. Con la presente investigación, busca determinar cómo el mercado de trabajo tanto a nivel

internacional, como estatal y regional; no se encuentra exento de cambios, en el que los egresados deben desarrollar su nivel profesional para ser sujetos de empleabilidad; de este modo, se busca comprobar en qué medida influye la intervención orientación Profesional por competencias en la mejora de la empleabilidad de los egresados que participan en el estudio. En este trabajo de investigación se plantea si es coherente afirmar que el recibir orientación profesional por competencias transversales mejora el nivel de empleabilidad de los egresados; para lo cual se ha definido como objeto general, el conocer cómo influye el recibir orientación profesional por competencias transversales en el nivel de empleabilidad de los egresados. A nivel metodológico la investigación, tiene un diseño mixto se fundamenta en el concepto de triangulación de métodos para recabar datos mediante técnicas cuantitativas (cuestionarios) y cualitativas (entrevistas individuales y grupos de discusión), facilitando un mayor entendimiento del fenómeno. Se defiende la integración de dichos paradigmas con el objetivo de conseguir la mayor calidad en la recopilación de datos. La presente investigación llega a la conclusión de que la orientación profesional por competencias mejora el nivel de empleabilidad de los egresados, se llega a la conclusión de que recibir orientación profesional por competencias contribuye positivamente a la mejora del nivel de empleabilidad de los egresados en general y al desarrollo de las competencias transversales y del manejo de los recursos y las herramientas de un modo particular y especialmente significativo.

Por otro lado, la española Pereira (2012), a fin de optar por el grado de Doctora en Acción Educativa: Perspectivas Históricas y Funcionales, ante la Universidad de Alcalá - España; ha desarrollado su tesis titulada: "La Formación Profesional y el Mercado Laboral de los Técnicos Agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhão. Campus São Luís - Maracaná. Maranhão – Brasil". Como resultado de esta investigación, la autora señala que ha sido posible evidenciar que los factores *"educación y trabajo están relacionados con el desarrollo tecnológico que está a la altura de la economía global."*; esto nos hace entender la necesidad de interpolar nuestra formación entre la adquisición de conocimientos y la aplicación práctica de los mismos, como un aspecto concluyente

y a la vez integrante del desarrollo de competencias formativas; en este sentido, no es posible hablar de formación en profesionales si es que separamos la capacitación del entorno práctico, ya que es a través de estos medios que validamos nuestro conocimiento y lo preparamos o adecuamos a nuestro entorno laboral particular. Asimismo, a través de esta investigación, se ha evidenciado la ausencia normativa específica que integre los ámbitos de educación y trabajo, a fin de garantizar un desarrollo articulado, donde se obtenga el apoyo de “las normas profesionales para facilitar la integración innovadora del mercado de trabajo técnico”. Por otro lado, se ha establecido a través del desarrollo de los ejes estructurales de la investigación, que el nuevo profesional deben tener un entendimiento global del mundo, en el cual deben interactuar diversos conceptos formativos con aquellos que son parte de la realidad social; como lo son: la normativa, que regula el acceso, los alcances y finalidades del servicio educativo; el currículo, que contempla las temáticas a ser desarrollados durante el proceso formativo; la formación docente, que responde a la necesidad de contar con profesionales que contengan un perfil adecuado a las necesidades que se buscan formar; las políticas públicas, que deben permitir el fomento de las diversas actividades productivas y laborales, donde el profesional habrá de desarrollarse; el mercado de trabajo, entendida como el ámbito donde el profesional habrá de desarrollar sus capacidades y competencias; y por último, la práctica, como aquella necesidad de orientar lo aprendido a la realidad particular de cada profesional. “Desde esta perspectiva hay que considerar que el hombre es un ser que se construye y se desarrolla en relación con el contexto social, porque se lleva a cabo mientras la modificación de su entorno se cambia.”. Entre otras conclusiones relevantes, tenemos que se ha identificado la necesidad de “permitir el seguimiento del alumno a través de una propuesta pedagógica sólida, que sirven para retroalimentar la enseñanza - aprendizaje de la institución”; es decir que la formación no sólo se debe quedar con la obtención del calificado que nos garantiza haber obtenido el conocimiento, sino que además lo importante radica en como ese conocimiento se viene aplicando en nuestras entidades para así darle un valor significativo a nuestro nuevo conocimiento. Otro aspecto importante es la necesidad de ejecutar un plan de acción educativa que vincule la relación entre educación y trabajo, para lo cual se hace necesaria la construcción de espacios que permitan el

intercambio de opiniones, así como por ejemplo la creación de foros de discusión periódica, seminarios y otros eventos que permita el intercambio constante de experiencias entre la educación y el mundo productivo, proporcionando información a los maestros la práctica.

Como otra referencia internacional, tomamos lo señalado por Ospina (2015) en su tesis: “Calidad de Servicio y Valor en el Transporte Intermodal de Mercancías”, que desarrollara para optar por el grado de Doctor en Economía de la Universidad de Valencia – España. A través de ella, refiere que la calidad de servicio que se brinda y que es percibido por sus proveedores, se obtiene como resultado de la combinación de tres dimensiones: la fiabilidad, la empatía y la calidad de los elementos. Al respecto, según lo señalado por el autor, la dimensión de la fiabilidad, se encuentra entendida como la capacidad que deben poseer los proveedores para realizar el servicio prometido a sus clientes de forma fiable y precisa, para tal efecto deben tenerse en cuenta ciertos aspectos cualitativos tales como: el cumplimiento del servicio prometido, la disminución de errores durante el servicio y la precisión en los tiempos de la realización. Por otra parte; al referirse a la dimensión de la empatía, se encuentra refiriéndose al cuidado y a la atención personalizada que la empresa proveedora ofrece a sus clientes. Por último, señala que las empresas buscan incrementar la dimensión de calidad, a través de la percepción de sus clientes, en este sentido, resulta importante, brindar un adecuado cuidado a la conservación de las relaciones que los proveedores tienen con sus clientes; asimismo, esta calidad en el desarrollo del servicio se encuentra relacionada a la existencia de elementos tangibles que complementan el servicio brindado, éstos se encuentran relacionados a los factores físicos y a los equipos que se encuentran destinados al cumplimiento del servicio, así como la apariencia que presenta el personal; esto implica brindar una especial atención a la modernización de los servicios brindados por parte del proveedor, tanto en la manipulación y en el transporte del bien o servicio ofrecido; sin dejar de lado, la importancia que tiene la apariencia del personal que interactúa con el cliente, tanto durante el proceso de contratación del bien o servicio, como durante la ejecución del mismo.

Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional, respaldamos nuestra investigación en lo señalado por Rivera (2013), en su tesis “Enfoque sistémico en la formación profesional del auditor como capital humano”, desarrollada para optar por el grado de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales ante la Universidad Nacional Mayor De San Marcos; El autor concluye definiendo en primer lugar a la formación profesional, como “...aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar la adecuación del conocimiento y habilidades...”, los cuales no sólo se orientan a una percepción teórica de los nuevos conceptos, sino que se materializan en el momento de la aplicación práctica, a través del contraste de ideas y el hacinamiento del conocimiento en el saber del trabajador. Resulta importante, asumir en esta investigación que al referirse a la formación Profesional Continua, se alude a la adquisición de mayores competencias que permitan a los trabajadores una actualización permanente en la función que desempeñan, lo que en definitiva se resume como un aumento de su diligencia en sus labores. Los conocimientos, la experiencia, así como lo ético/moral, son los elementos fundamentales que se encuentran dentro del propio ser del trabajador, haciendo con ello posible la apropiación de la independencia de criterio que le asiste como persona en funciones. La falta de estas características como elementos fundamentales del proceso de trabajo, permite que existan limitaciones al alcance de los trabajos, cediendo a las presiones de poder.

Otro antecedente nacional en el cual nos sustentamos, es el desarrollado por Garay, (2015), en su tesis Incidencia del control interno en el área de tesorería de la Universidad Nacional del Santa, 2014, con la cual sustentó la obtención de su grado de Doctor en Ciencias Contables y Administrativas, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Dentro de las conclusiones arribadas en el trabajo de investigación, se tiene que las principales causas que impiden una adecuada implementación del control interno en el área de tesorería de la UNS, se encuentran relacionadas a los aspectos siguientes: Ámbito administrativo debido a la influencia política existente, ausencia de planes para la identificación, evaluación y respuesta a

los riesgos, ausencia de planes de capacitación; así como a la escasa difusión de los planes estratégicos y planes operativos, carencia de un código de ética, ausencia de procedimientos de archivo, así como la falta de un ambiente adecuado para la conservación de los documentos. Con relación a la estructura orgánica del área se tiene que no existen documentos de gestiones actualizadas, así como insuficiente personal y deficiente formación en temáticas que permitan mantener actualizados los conocimientos, y a su vez obtener una mejoría en su desempeño laboral. Ausencia de un sistema informático que permita integrar la diferente información proveniente de los procesos de matrículas y pago de pensiones, con las secciones de cuentas por cobrar; lo que se ve reflejado en la nula publicación de información económica en el portal web institucional, además de la ausencia de canales para los usuarios a fin de que aporten información relacionada a la calidad de la atención así como del servicio brindado, que permita a la entidad responder a las exigencias y preferencias de los usuarios.

Asimismo, tenemos el trabajo de investigación realizado por Merzthal (2014), a fin de optar por el grado de Doctor en la Universidad ESAN, a través de la tesis titulada: “La Capacitación como Instrumento de Marketing para la Generación de Valor en las Empresas Industriales en el Perú”. En este trabajo de investigación propone que en el país la capacitación del recurso humano, permitirá mejorar la competitividad y la productividad de los empleados, lo cual agregará un valor adicional a las personas, lo cual se percibirá como un aumento de la valoración de la empresa o entidad en la que éstos laboran. El modelo propuesto, se centra en la necesidad de fortalecer el desarrollo de competencias entre los participantes de las entidades o empresas, a fin de que éstos apliquen lo aprendido en su propio centro de labores, lo cual permitirá que el país logre un adecuado crecimiento interno y externo. A criterio del autor, una de las mayores deficiencias en el país radica en el vacío que existe dentro de los estudios realizados, debido a que éstos se han concentrado en el valor cuantificable que se genera, específicamente en montos de producción o cumplimiento de metas, sin embargo, no se ha profundizado en el potencial y mayor nivel de productividad que se puede alcanzar a través de la capacitación mediante una alianza estratégica. De este modo propone el modelo VACE (valor a través de la capacitación

empresarial); el cual señala que, a mayor nivel de inversión en el capital humano, se logrará mayor producción. De este modo, el modelo propuesto es una alternativa diferente frente a los modelos tradicionales de capacitación de la fuerza laboral. Esto se debe a que a través del modelo propuesto se pueden generar alianzas estratégicas que faciliten el intercambio de conocimiento entre las empresas o entidades, contribuyendo con una mejora de la competitividad. El modelo VACE, propone la generación de valor en dos ámbitos en el individual y en la empresa; en el primero este se genera a partir de capacitación mediante el desarrollo de competencias en el trabajador y cómo este nuevo conocimiento es percibido por el sujeto; por su parte en la empresa, esta generación de valor se evidencia a través de la aplicación de lo aprendido por el trabajador en sus labores cotidianas dentro del centro de trabajo, beneficiándose la empresa. De igual modo, la investigación ha permitido evidenciar el notable beneficio que la empresa o entidad recibe, debido que adicional al nuevo conocimiento la innovación por parte de los trabajadores se ve fortalecida y motivada a brindar solución a los problemas que puedan presentarse, a través de iniciativas que a su vez se ven reflejadas en el incremento de habilidades en el trabajo que ejecutan. Es así como a través de la aplicación del modelo, se advierte un impacto en la institución como resultado de la existencia de trabajadores capacitados; esto debido a que, con la mejora de las competencias individuales en los trabajadores, también se realiza una mejora en las competencias laborales, su actitud frente al trabajo y en el desempeño laboral. De esta manera, se busca apoyar al personal de las entidades, a través de los beneficios que surgen de la capacitación: perfeccionamiento en la realización del trabajo, aumento de la valoración propia del trabajador y el incremento de las oportunidades laborales, entre otros.

Pastor Carrasco (2012), en su Tesis: “Gobierno de tecnología de información como generador de ventajas competitivas en empresas industriales – Lima Metropolitana”, a fin de optar el grado de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; concluye señalando que los gerentes de las empresas proveedoras, pueden no encontrarse en condiciones adecuadas para la aplicación de las Tecnologías de la Información de la manera más apropiada. En este sentido, señala que es posible que los gerentes de las empresas

proveedoras, no sepan cómo utilizar la Tecnología de la Información con la finalidad de reducir los costos en las actividades de recepción, almacenamiento y distribución de productos a los clientes, además de proporcionar servicios que permitan mantener y mejorar el producto. En este estado de cosas, resulta posible que funcionarios o titulares de entidades públicas, que asumen la condición de clientes, no se encuentren con la disposición para la utilización de la Tecnología de Información con el fin de evaluar a los distintos proveedores, así como tampoco para mostrar como un logro de su gestión en la entidad, los costos que se podrían ser ahorrados, si pudieran contar con proveedores alternativos. Por otro lado, con respecto a la sinergia que podría generarse como consecuencia del su uso, es posible que los gerentes no se encuentren lo suficientemente preparados o que talvez no entiendan la importancia de alinear el sistema de la información a ser incorporado, con la estrategia empresarial y las políticas de organización y practica de comercialización. En este sentido, es importante que se fomente y constituya una actitud favorable de los empleados respecto a la implementación de la Tecnología de la Información; con el fin de obtener una mejora de la productividad en la empresa mediante una actitud positiva, lo cual se puede conseguir a través de la mejora de las capacidades de productividad, así como también la mejora en la recepción y transmisión de información en las entidades que se constituyen como clientes.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

La fundamentación científica de nuestra investigación se basa en desarrollar la teoría sobre las variables objeto de nuestra investigación; por un lado, las variables independientes: Sistema de Control Interno y Especialización Profesional; y seguidamente la variable dependiente: Selección de Proveedores.

Iniciaremos nuestro estudio de la Variable Independiente **Sistema de Control Interno**.

Mantilla (2013), establece:

El control interno es un instrumento de eficiencia y no un plan que proporciona un reglamento tipo policiaco o de carácter tiránico, el mejor sistema de control interno, es aquel que no daña las relaciones de empresa a clientes y mantiene en un nivel de alta dignidad humana las relaciones de patrón a empleado. (p. 321)

El control interno es un instrumento que debe estructurar, teniendo en cuenta que la administración está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de equidad, ética, eficacia, eficiencia, economía, rendición de cuentas.

Por su parte, Rusenas (1978), señala:

El control interno implica que los libros y métodos de contabilidad, así como la organización general del negocio, están de tal manera establecidos, que ninguna de las cuentas o procedimientos se encuentra bajo el control independiente y absoluto de una sola persona, sino que, por el contrario, el trabajo de un empleado es complementario del hecho por otro y se hace una revisión continua de los detalles del negocio (p. 28)

Conforme se puede apreciar que los autores referidos, éstos focalizan “su análisis interpretativo, en relación a la distribución de funciones del personal, con lo

que se estaría logrando la coordinación y comprobación de los trabajos efectuados. Tales acepciones presentan solamente uno de los aspectos que el término “control” plantea” (Rusenar, 1978, p. 28).

Taboada Allende (2008)

El Control Interno contribuye fuertemente a obtener una Gestión óptima, toda vez que genera muchos beneficios a la administración de la organización, en todos los niveles de la entidad, así como, en todos los procesos, sub procesos y actividades. Entre los beneficios a favor de la gestión de las organizaciones públicas, tenemos: El reconocimiento y promoción de los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales. La Dirección difunde para conocimiento general, la visión, misión, metas y objetivos estratégicos de la entidad y los Valores Éticos Organizacionales. La Dirección se asegura que todas las Áreas y Departamentos; formulen, implementen y evalúen actividades concordantes con su Plan Operativo Institucional. La entidad ha formulado el análisis de la situación, con participación de todas las gerencias, para definir su direccionamiento y desarrollo de los servicios, entre otros (p. 4)

No es posible hablar de una sola manera de realizar la gestión pública, en la práctica existen diversos estilos o formas de realizarla, y esto se debe a que las entidades públicas no realizan una sola actividad, sino que por el contrario son muy diferentes entre sí en cuanto a su objetivo y finalidad, lo cual es totalmente diferente al caso privado; en este sentido, la estructura que asume la organización pública se adecua a sus propias necesidades con el fin de cumplir sus objetivos y metas sociales.

A su vez Fowler Newton (1976), señala que:

Puede conceptuarse al Sistema de Control Interno como el conjunto de elementos, normas y procedimientos destinados a lograr, a través de

una efectiva planificación, ejecución y control, el ejercicio eficiente de la gestión para el logro de los fines de la organización (p. 25).

Este objetivo está relacionado con las políticas, métodos y procedimientos dispuestos por la entidad pública para asegurar que su información elaborada sea válida y confiable y revelada razonablemente en los informes.

Según la Ley N° 27785 (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República), se fundamenta en el Art. 7:

Que el control interno comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior. (Art. 7)

El control interno compete exclusivamente a las autoridades y funcionarios y servidores públicos de las entidades como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes, sobre la base de las normas que rigen las actividades de la organización y los procedimientos establecidos en sus planes, reglamentos, manuales y disposiciones institucionales, los que contienen las políticas y métodos de autorización, registro, verificación, evaluación, seguridad y protección (Perú, 2002, p. 6)

La Contraloría General de la República (2014), como órgano rector del Sistema Nacional de Control en las entidades públicas, precisó que:

Para el caso del Control Interno en las entidades públicas, es el conjunto de elementos organizacionales (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de Personal, Normas y Procedimientos, Sistemas de Información y Comunicación) interrelacionados e interdependientes, que buscan sinergia y alcanzar los objetivos y políticas institucionales de manera armónica. En otras palabras, el Sistema de Control Interno no es un proceso secuencial, en donde alguno de los

componentes que lo conforman solo afecta al siguiente, sino que es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes. (p. 31).

Es justamente esta definición la cual acogemos, al considerar que es la más adecuada a la naturaleza pública de la entidad donde se efectúa nuestra investigación

Definición Operacional de la Variable Independiente: Sistema de Control Interno

Los cinco componentes que determinan una correlación y forman un sistema integrado que responden de una manera dinámica a las circunstancias cambiantes del entorno tenemos al ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y monitoreo. (De Jaime, 2011, p. 69).

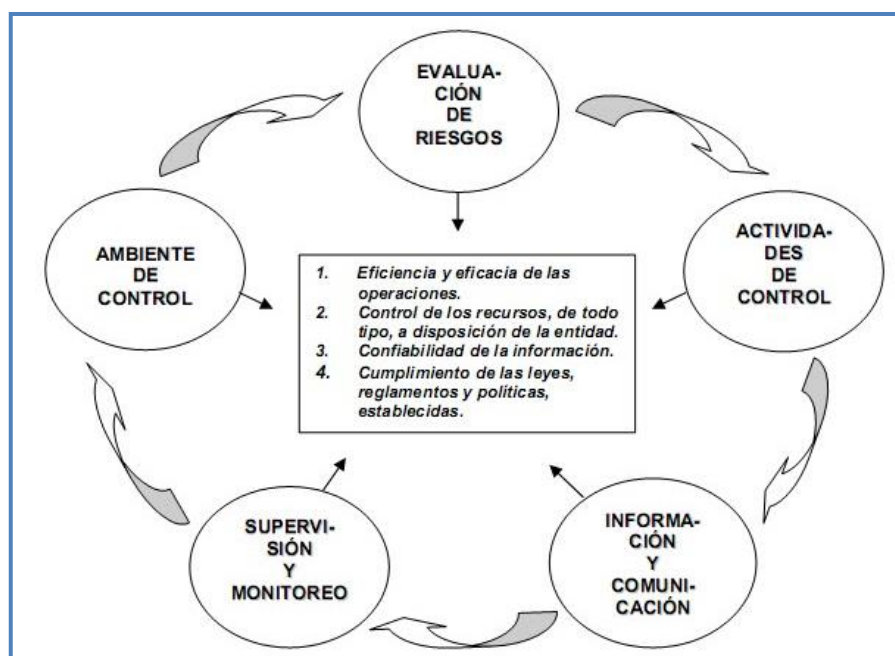


Figura 1. Carácter Sistémico del Control Interno

Fuente: Adriana-miprimerblog.blogspot.com

Operacionalmente en el sistema de control interno, se identifican cinco elementos que se relacionan entre sí y son inherentes al estilo de gestión de las entidades públicas, entre las que se encuentra el Fondo de Vivienda Militar FAP; estos son los siguientes:

El Ambiente de Control:

De Jaime, 2011 define:

El ambiente de control es el conjunto de circunstancias y conductas que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno. Es, por tanto y fundamentalmente, consecuencia de la actitud asumida por la alta dirección, la gerencia, y por carácter reflejo el resto de los empleados, con relación a la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades y resultados. El ambiente de control es la base de todo sistema de control interno (p.70)

El ambiente de control refleja el espíritu ético vigente en una entidad respecto del comportamiento de los agentes, la responsabilidad con que encaran sus actividades, y la importancia que le asignan al control interno. Sirve de base de los otros componentes, ya que es dentro del ambiente reinante que se evalúan los riesgos y se definen las actividades de control tendientes a neutralizarlos. Está constituido por la actitud de todas las personas que están en la organización. La administración establece, con la supervisión de la junta, las estructuras los lineamientos para los reportes y las autoridades y las responsabilidades apropiados para el logro de los objetivos. (De Jaime, 2011, p.70)

Entendido como el “entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno y una gestión escrupulosa”. (Mesa Pinto, 2014, p.6)

La Contraloría General de la República (2014), respecto al ambiente de control señaló que:

Se refiere al conjunto de normas, procesos y estructuras que sirven de base para llevar a cabo el adecuado Control Interno en la entidad. Los funcionarios, partiendo del más alto nivel de la entidad, deben destacar la importancia del Control Interno, incluidas las normas de conducta que se espera. Un buen ambiente de control tiene un impacto sustantivo en todo el sistema general de Control Interno. (p. 31).



Figura 2. Implicancias del Ambiente de Control

Fuente: controlinternocvc.wordpress.com

Esta dimensión constituye la base de todos los demás componentes del control interno, aportando disciplina y estructura.

La Evaluación de Riesgos:

Con relación a la evaluación de riesgos, en la revista Actualidad Gubernamental, se indica que este componente tiene la responsabilidad de “identificar, analizar y

administrar los factores o eventos que puedan afectar adversamente el cumplimiento de los fines, metas, objetivos, actividades y operaciones institucionales”. (Mesa Pinto, 2014, p. 6)

Al respecto, se indica que la evaluación del riesgo, no es una tarea solamente una vez y eso es suficiente. Esta constituye un proceso continuo, se constituye en una actividad básica en la entidad, de evaluación continua que utiliza de los sistemas de información y apunta en los procesos a la mejora continua.



Figura 3: Etapas de la Evaluación de riesgos

Fuente: jelval.wordpress.com

Por su parte el autor De Jaime (2011) menciona:

Todas las organizaciones y empresas independientemente de su tamaño, naturaleza o estructura, se enfrentan a riesgos. Los riesgos afectan la posibilidad de la organización de sobrevivir, de competir con éxito para mantener su poder financiero y la calidad de sus productos o servicios. El riesgo es inherente a los negocios. No existe forma práctica de reducir el riesgo a cero. La dirección debe tratar de

determinar cuál es el nivel de riesgo que se considera aceptable y mantenerlo dentro de los límites marcados. (p.27)

Considera que el riesgo es un factor que afecta a toda institución, sea pública o privada, ya sea su poder financiero o la calidad de sus productos, lo cual puede originar una afectación a su propia organización y con ello su continuidad.

La Contraloría General de la República (2014), respecto a la evaluación de riesgos señaló que:

El riesgo es la posibilidad que un evento ocurra o afecte adversamente el cumplimiento de objetivos. La evaluación del riesgo se refiere a un proceso permanente a fin de que la entidad pueda prepararse para enfrentar dichos eventos.

La evaluación del riesgo comprende los principios de definición de los objetivos e identificación y evaluación de los riesgos, determinación de la gestión de riesgos, evaluación de la probabilidad de fraude y evaluación de sucesos o cambios que afecten al sistema de control interno. (p. 31).

Las Actividades de Control Gerencial:

Este componente, corresponde a las políticas y procedimientos de control que son impartidos por el titular o funcionario designados, las gerencias o los niveles administrativos funcionalmente competente, “en relación con las funciones asignadas al personal, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la entidad” (Mesa Pinto, 2014, p. 6).

Las actividades de control se refieren a aquellas políticas, disposiciones o procedimientos que son establecidos para reducir los riesgos que pueden afectar la consecución de los objetivos correspondientes a la entidad.

Respecto a esta dimensión, la Contraloría General de la República (2014), señaló que:

Las actividades de control se dan en todos los procesos, operaciones, niveles y funciones de la entidad (y pueden ser preventivas o defectivas). Se debe buscar un balance adecuado entre la prevención y la detección en las actividades de control. (p. 31).

Esta dimensión, se encuentra ligada con los procesos preventivos y de detección de los riesgos; en la medida que involucra todos los instrumentos de gestión interna y que se relacionan con las operaciones y procesos de la entidad.



Figura 4. Ciclo de la toma de decisiones gerenciales

Fuente: controlinternocvc.wordpress.com

Rojas (2014) considera:

La organización selecciona y desarrolla las actividades de control que contribuyen a mitigar, a niveles aceptables, los riesgos para el logro de los objetivos. Los procedimientos relacionados a captar personal competente, segregar responsabilidades y operaciones o comprobar las medidas de seguridad son elementos que aseguran de manera razonable la concreción de los objetivos en una entidad. La

organización desagrega las actividades de control según lo que se manifiesta en las políticas y los procedimientos que pondrán en marcha esas políticas. (39)

La organización selecciona y desarrolla las actividades de control que contribuyen a mitigar, a niveles aceptables, los riesgos para el logro de los objetivos y ejercer control posterior sobre las metas, objetivos o resultados alcanzados por las operaciones o actividades bajo su directa competencia, con el propósito de evaluarlas para mejorarlas en el futuro. (Rojas, 2014, p.39)

De Jaime, 2011, define:

Las actividades de control constituyen el núcleo de los elementos de control interno. Apuntan a minimizar los riesgos que amenazan la consecución de los objetivos generales de la organización. Algunos tipos de control se relacionan solamente con un objetivo o área específica, pero en muchos casos las actividades de control pensadas para un objetivo, suelen contribuir a la concesión de otros. (p.34).

De este modo, podemos afirmar que la dimensión actividades de control existe en toda organización, que se asume por todo el personal en cada uno de los niveles funcionales que se realizan en la entidad. Estas actividades de control, están asociadas a acciones operativas de los funcionarios, tales como; la emisión de aprobaciones, el otorgar autorizaciones, realizar conciliaciones, el ejecutar verificaciones, llevar a cabo el análisis de la eficacia operacional, el brindar seguridad a los activos institucionales, así como la delegación de funciones.

Los Sistemas de Información y Comunicación:

Para Mesa, 2014

La importancia del componente sistema de información y comunicación, radica en que mediante “el registro, procesamiento, integración y divulgación de la información, con bases de datos y

soluciones informáticas accesibles y modernas, sirva efectivamente para dotar de confiabilidad, transparencia y eficiencia a los procesos de gestión y control interno institucional. (p. 6)

La información o mensaje que la alta dirección desea emitir a todo el personal de la entidad de ser claro y preciso; las responsabilidades funcionales derivadas del control deben de ser consideradas seriamente. El personal tiene que comprender cuál es el papel en el sistema de control interno y como las actividades individuales estén relacionadas con el trabajo de los demás.

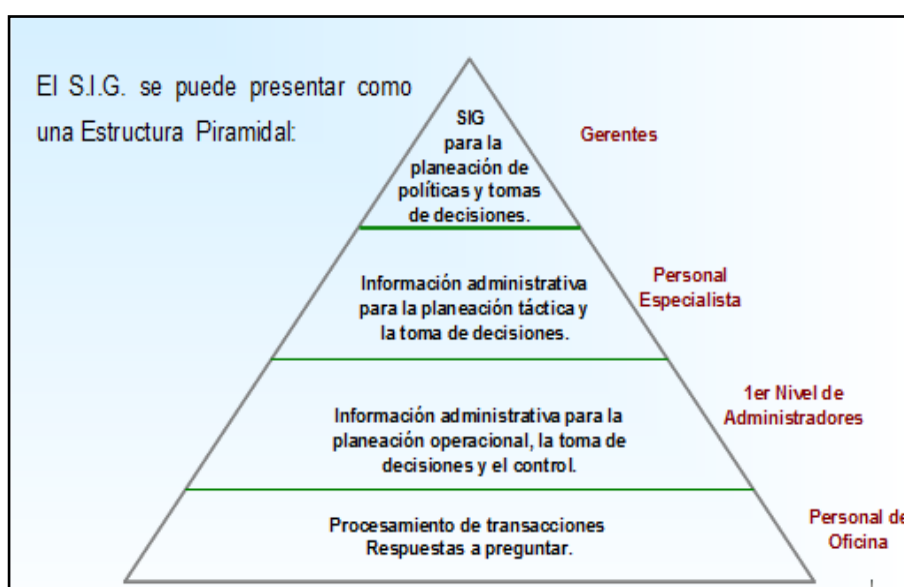


Figura 5. Uso del sistema de información y comunicación

Fuente: controlinternocvc.wordpress.com

Según De Eslava (2011), considera:

Que hay que identificar, recopilar y comunicar información pertinente en tiempo y forma que permitan cumplir a cada empleado con sus responsabilidades. Los sistemas de información generan informes, que contienen información operativa, financiera y la correspondiente al cumplimiento, que posibilitan la dirección y el control del negocio. Evaluación de la

información y comunicación La obtención de información externa e interna y el suministro a la dirección de los informes necesarios sobre la actuación de la empresa en relación a los objetivos establecidos. El establecimiento de líneas de comunicación para la denuncia de posibles actos indebidos. La realización oportuna y adecuada del seguimiento por parte de la dirección de las informaciones obtenidas de terceros, clientes, organismos de control, etc. (pp.71-72)

Si hay que identificar, recopilar y comunicar información pertinente en tiempo y forma que permitan cumplir a cada empleado con sus responsabilidades. Los sistemas de información generan informes, que contienen información operativa, financiera y la correspondiente al cumplimiento, que posibilitan la dirección y el control del negocio. Evaluación de la información y comunicación, La obtención de la comunicación es inherente a los sistemas de información. Los informes deben transmitirse adecuadamente a través de una comunicación eficaz, externa e interna. (De Eslava, 2011, pp. 71-72),

La Contraloría General de la República (2014), entiende este componente como aquella:

La información y comunicación para mejorar el control interno se refiere a la información necesaria para que la entidad pueda llevar a cabo las responsabilidades de Control Interno que apoyen el logro de sus objetivos. La administración obtiene/genera y utiliza la información relevante y de calidad a partir de fuentes internas y externas para apoyar el funcionamiento de los otros componentes del Control Interno. La comunicación es el proceso continuo de suministro, intercambio y obtención de información necesaria. (p. 6).

Las Actividades de Supervisión y Monitoreo

Las actividades de prevención y monitoreo, se encuentra referidas a las “acciones que deben ser adoptadas en el desempeño de las funciones asignadas, con el fin de cuidar y asegurar, respectivamente, su idoneidad y calidad para la consecución de los objetivos del control interno”. (Mesa Pinto, 2014, p. 8).

Para Claros & León (2012), define:

El Control Interno requiere supervisión, es decir, un proceso que verifique el desempeño del control interno en el transcurso del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas, o una combinación de ambas cosas durante la ejecución de actividades y procesos. Evaluación del Control Interno. La eficiencia del control interno de toda organización, debe ser periódicamente evaluada por la dirección y los mandos medios. Eficiencia del Control Interno. El Control Interno se considera eficiente si la dirección de la entidad tiene la seguridad razonable de que: Dispone de la información adecuada sobre el nivel de logro de los objetivos operacionales de la entidad. Se prepara de forma fiable la información financiera de la misma. Se cumplen las leyes y normativa a la que se encuentra sujeta. (p.243)

La supervisión de la calidad de los controles internos, así como al monitoreo oportuno y constante del diseño y la operación de dichos controles permitiendo tomar a la autoridad competente las medidas correctivas y oportunas necesarias. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas, o una combinación de ambas cosas durante la ejecución de actividades y procesos. Todo el proceso ha de ser monitoreado, con el fin de incorporar el concepto de mejoramiento continuo; así mismo, el sistema de control interno debe ser flexible para reaccionar ágilmente y adaptarse a las circunstancias. (Claros & León, 2012, p. 243).



Figura 6. Ámbitos de la prevención y el monitoreo

Fuente: controlinternocvc.wordpress.com

En este aspecto, la Contraloría General de la República (2014), señaló que:

Las actividades de supervisión del Control Interno se refieren al conjunto de actividades de autocontrol incorporadas a los procesos y operaciones de supervisión (o seguimientos) de la entidad con fines de mejora y evaluación.

El sistema de Control Interno debe ser objeto de supervisión para valorar la eficacia y calidad de su funcionamiento en el tiempo y permitir su retroalimentación.

Las evaluaciones continuas, evaluaciones independientes o una combinación de ambas son usadas para determinar si cada uno de los componentes y sus principios está funcionando”. (p. 31).

La supervisión en el control interno, constituye una dimensión que permite asegurar la valoración del sistema en el tiempo, en la medida que permite establecer un control de su aplicación y funcionamiento, a fin establecer mejoras y permitir tener una evaluación de su aplicación.

La fundamentación científica de nuestra investigación también se centra en desarrollar la teoría sobre la segunda variable: **Especialización Profesional**

El Instituto Nacional de Educación y Tecnología (2001) de España, ha considerado especialización profesional como:

El conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir (p.21)

Para el autor la finalidad de la especialización se orienta a la formación socio-laboral enmarcada a la actividad laboral que desarrolla en cada una de sus etapas de desarrollo; estas necesidades formativas están orientadas a instituciones públicas como privadas, y buscan una formación integral en el trabajador.

Al respecto Sirvent, (2002); señala que:

La capacitación, formación o especialización profesional debe entenderse cuando el trabajador haya recibido una especialización con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico.” (p. 155)

En este caso, la especialización se oriente al perfeccionamiento que el trabajador ha recibido por parte de la institución, a fin de empoderarlo en el desarrollo de proyectos o trabajos específicos en su interior.

Según Navarro-Mora (2015),

La especialización es considerada un avance y mejoramiento del profesional, en muchos aspectos es vista como la estabilidad financiera y el cumplimiento de expectativas o intereses personales. Por ello, resulta evidente que estas se transformen en motivaciones para tomar la decisión de especializarse y qué área elegir (p. 138)

Se advierte que la especialización profesional no sólo puede considerarse como un mejoramiento profesional, sino que se le añade el factor económico como determinante para optar por esta mejora, lo cual se transforma en motivaciones que a nivel subjetivo influyen en la determinación de la decisión.

Para García Fraga (2009), la especialización profesional está enfocada como:

El conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral. Una cualificación se estructura en varias áreas de competencia determinadas por la agrupación en subconjuntos de las funciones y actividades profesionales correspondientes a los distintos procesos productivos reunidos, bajo el criterio de afinidad por su pertenencia a un mismo campo ámbito de competencia. La importancia de obtener una o varias cualificaciones, se puede traducir en la necesidad de la sociedad postmoderna de adquisición de mayores niveles de formación, o en la acreditación mediante un documento sellado por profesionales, sobre las aptitudes que se poseen para el ejercicio de una determinada actividad profesional (p.117)

Para el autor, la especialización constituye el cumulo de competencias adquiridas a través de la formación modular o laboral; la cual se orienta al desarrollo de sus propias competencias funcionales; siendo importante en una sociedad

postmoderna por la acreditación que puede obtenerse como garantía de un conocimiento adecuado.

Para Bunk, (1994), se tiene que:

La especialización profesional, lo podemos definir como aquel profesional que tiene acceso de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (p. 10).

Para el autor, la especialización profesional es el acceso al que esta permitido el trabajador para adquirir diversas competencias y destrezas que le permiten mejorar en su profesión, absolviendo los problemas que puedan presentarse y colaborando en su entorno de trabajo.

Bunk, (1994), señala que, para la estructuración de un conjunto de requisitos personales, con respecto a las cualificaciones profesionales, permite formar los siguientes grupos de cualificaciones: cualificaciones técnicas, sociales y participativas.

Operacionalización de la variable Especialización Profesional a través de las dimensiones: Competencia Técnica, Competencia Social y Competencia Participativa.

La competencia técnica.

Bunk (1994), señala que esta competencia corresponde con:

Aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello. Y sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas

encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Lo señalado para esta dimensión se oriente a la evidenciar el conocimiento y destreza experto que se tiene a fin de dominar como experto las tareas de su ámbito laboral; conociendo la aplicación de los procedimientos en cada tarea a desarrollar y en cada problemática que debe enfrentar.

Para Cejas & Campos (2005), se tiene que esta competencia se desarrolla

Mediante la actualización de conocimientos se logra reducir la brecha que existe entre, lo que se hace y la manera correcta de realizar las cosas. En la actualidad son muchas las organizaciones interesadas en el tema de gestión de recursos humanos, más aún en la formación de estos. Hoy más que nunca los actores que intervienen en los cambios organizacionales se encuentran comprometidos no solo en la consecución de los fines de la empresa, sino también en el desarrollo de las capacidades de las personas (Cejas, 2005, p.45).

En este caso, el autor asume a la competencia técnica como aquel conocimiento necesario que permita que lo que se hace, se realice de la manera correcta. Es así como las organizaciones en la actualidad están preocupadas en la actualización formativa del personal.



Figura 7. Competencias técnicas

Fuente: http://es.slideshare.net/tutora_amalia/quesonlascompetenciasentcc

Blanco (2007), considera a la competencia técnica, como aquella en la que los trabajadores:

Deben integrarse en las directrices estratégicas de las organizaciones, de modo que su definición sea una vivencia y una construcción entre la dirección y todos los trabajadores, asumiendo la gestión de los recursos humanos el rol mediador entre ambas partes. Dado que toda organización que desee ser eficaz necesitará tener en su seno, sujetos “competentes”, desde un punto de vista estratégico la competitividad de una organización estará relacionada con la presencia en la misma de las competencias adecuadas para alcanzar sus objetivos (Blanco, 2007, p.23).

Para Blanco (2007), la construcción de las entidades debe sustentarse en la competencia técnica que se integre en la política organizacional, a fin de unificar

esfuerzos entre dirección y trabajadores. En este sentido toda organización garantiza su eficacia con la presencia de personal competente que le permita alcanzar sus objetivos.

La Competencia Social

Al respecto Bunk (1994),

señala que ésta se trata de aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

En este tipo de competencias se pone en juego todo el bagaje del sujeto, aprendido tanto en contextos formales como no formales y no sólo la experiencia profesional de la persona. El factor clave de esta competencia, radica en que la calidad de la representación de la realidad determina la calidad de la acción y de la conducta de las personas.

Para Aneas Álvarez (2003), esta competencia se entiende como:

Relacionarse eficazmente con otros presupone una particular atención a las competencias sociales, entendidas como habilidades de naturaleza “socioemocional” (expresión y control de la emotividad, gestión de la ansiedad, etc.) y cognitiva (interpretar la situación, percibir correctamente al otro y su demanda) y comportamental en orden a establecer la relación. El valor de esta competencia radica en el hecho de que las relaciones interpersonales pueden ser, a diversos niveles, situaciones problemáticas y por lo tanto un aspecto crítico a la hora de afrontar y resolver problemas. (p.10)

Para la autora, la competencia social, está relacionada con la el control y expresión de las emociones, así como el conocer el requerimiento del otro sujeto, aspectos que permiten establecer relaciones adecuadas. Lo significativo de esta competencia radica en afrontar las relaciones interpersonales como aspectos críticos en la resolución de problemas.

Soriano Ayala (2012), señala que en esta competencia social:

Se encuentra la competencia comunicativa, un requisito de base, indispensable en cualquier contacto interpersonal. Dicha competencia radica fundamentalmente en la capacidad para emitir y comprender mensajes verbales y no verbales, para interpretarla e integrarla de manera correcta; así como de ser capaz de adoptar una postura empática, abandonando posturas centralistas y siendo capaz de percibir las diversas perspectivas de una situación determinada. (p. 137)

Se asume la competencia comunicativa como uno de los elementos que conforman a la competencia social, asociada a la capacidad para emitir y recibir mensajes; así como asumir actitudes empáticas.

La Competencia Participativa

Para Bunk (1994), la competencia participativa se entiende como:

aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades. La integración de estas cuatro competencias parciales da lugar a la competencia de acción, que en rigor es indivisible. (p.6)

Se asume esta competencia como la capacidad de participar en la organización del puesto de trabajo y su entorno laboral, de manera decidida, asumiendo responsabilidades; es propiamente una competencia de acción.

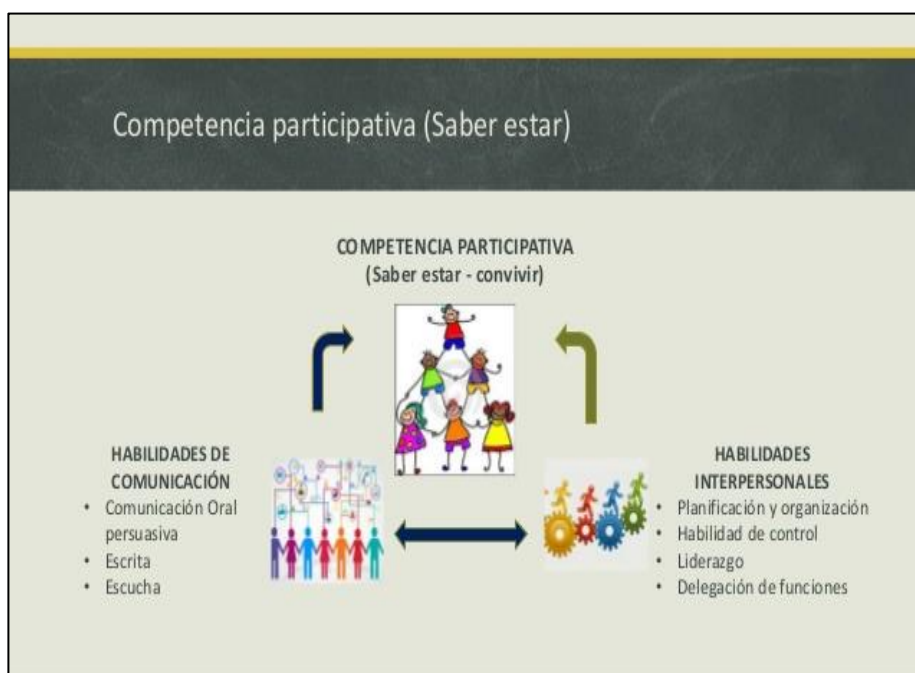


Figura 8. Competencia Participativa

Fuente: <http://es.slideshare.net/ltorresg781/tecnicas-de-expresin-oral-mesa-redonda-39346307>

Para Porto y Saura (2011)

la competencia participativa, en un contexto de enseñanza-aprendizaje refiere al conjunto de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (enseñanza relacionada al desarrollo personal y social), donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los restantes miembros del grupo. Es un proceso individual que puede ser enriquecido con actividades colaborativas tendientes a desarrollar en el individuo habilidades personales y de conjunto.

Los ambientes colaborativos buscan propiciar espacios en los cuales se dé la interacción entre los estudiantes al momento de explorar conceptos donde puedan dilucidar situaciones problemáticas que se desean resolver, y se busca que la combinación de situaciones e interacciones sociales contribuya al logro de un aprendizaje personal y grupal efectivo.

La fundamentación científica de nuestra investigación también se centra en desarrollar la teoría sobre la tercera variable dependiente: **Selección de Proveedores**

Según Equipo Vértice (2007)

Es la fase donde se valorará la experiencia pasada con el proveedor, la calidad de sus productos, el cumplimiento en el plazo de entrega, asimismo que el precio del bien o servicio sea justo y competitivo, que esté al día en los nuevos productos que salen al mercado y las garantías que ofrece. (p. 92)

La selección de proveedores es un proceso que está presente en toda organización tanto privada como pública, debido a que es necesaria la adquisición de bienes y servicios tales como maquinaria, materia prima, servicios de limpieza, mantenimiento, etc.; por lo que este proceso debe ser enfocado a la búsqueda de calidad; es conocido en la mayoría de las organizaciones que el departamento de logística es el encargado de realizar la búsqueda y selección de proveedores que mejor se adecuen a las necesidades de la organización.

Para Sarache Castro (2009):

La selección de proveedores debe tener como criterio principal, la capacidad del proveedor para mejorar y trabajar bajo políticas de

cofabricación, sin prescindir de las características valoradas tradicionalmente como la calidad, el servicio, el precio y los planes de pago. Así mismo, implica una decisión que, en algunos casos, puede resultar bastante difícil, debido a la naturaleza y a la diversidad de los productos y servicios que se adquieren y de las variaciones cualitativas y cuantitativas en el comportamiento de la demanda. (p. 148)

De acuerdo a lo indicado, lo importante se encuentra en saber cómo los productos que los proveedores brindan se encuentran en capacidad de apoyar el trabajo de la empresa en su esencia operativa misma; ello de forma independiente a los factores de calidad, servicio, precio y pago, que tradicionalmente se evalúan.

Para Delgado (2015), La selección de proveedores;

Es un proceso que está presente en toda organización, debido a que es necesaria la adquisición de bienes y servicios tales como maquinaria, materia prima, servicios de limpieza, etc.; por lo que este proceso debe ser enfocado a la búsqueda de calidad. Es conocido en la mayoría de las organizaciones que el departamento de compras o proveeduría es el encargado de realizar la búsqueda y selección de proveedores que mejor se adecuen a las necesidades de la organización. La clave en la selección de los proveedores de un producto o servicio recae en la importancia de saber qué criterios utilizar para seleccionarlos, ya que se debe tomar en cuenta que tipo de impacto tendrán los productos o servicios que ofrecen y si este será un impacto positivo con la productividad, calidad y competitividad de la organización misma. (p.2)

Se concibe que, en un proceso de selección de proveedores, participa en su integridad toda la entidad, ello debido a que son justamente éstas unidades operativas las que requieren la necesidad de bienes y servicios de calidad. Lo importante en un proceso de selección es establecer de manera adecuado los

criterios que determinaran su elección, ya ésta será medida conforme al impacto que los productos puedan generar en los ámbitos de productividad, calidad y competitividad.



Figura 9: Selección de proveedores

Fuente: <http://es.slideshare.net/moracool/cadena-de-suministro-44438615>

Según Martínez (2016), para la selección de proveedores, debe considerarse que:

Un proveedor siempre presenta dos tipos de atributos que serán evaluados, los cuales son cuantitativos y cualitativos. En relación a los atributos cuantitativos, éste siempre se puede medir por medio de una escala previamente establecida, uno de los casos más tradicionales es el costo, el cual puede ser expresado en unidades monetarias que llegan a pagarse por la materia prima que ofrece el proveedor. Otro ejemplo clásico es el tiempo de entrega que requiere el proveedor para entregar en los almacenes la orden que se le ha solicitado, lógicamente entre más rápido pueda ser abastecido un pedido, mejor para el fabricante. Sin embargo, los atributos cualitativos no pueden ser expresados por una unidad o

escala de medición y es por ello que se requiere de la evaluación y experiencia de personas que conozcan el problema de decisión, pero ante todo a los proveedores ya que mediante juicios de opinión realizarán una evaluación de los mismos (p.5)

De acuerdo a lo manifestado, la evaluación de los proveedores para su selección, deben considerar dos ámbitos el cuantitativo y el cualitativo; respecto al primero, cuantitativo, es de fácil identificación debido a que éste se sustenta principalmente a aspectos tangibles como son; el precio, el tiempo, la calidad de los productos; por otro lado, los del ámbito cualitativo no pueden ser expresado de forma adecuada para su verificación; por ello el personal que los evalúa debe ser experimentado que conozca el trabajo de los proveedores, emitiendo juicios de opinión.

Por su parte Gómez (2001), manifiesta que para la selección de proveedores;

Es importante concentrarse en capacidades y competencias, no en recursos. Cuando se evalúan proveedores, los clientes tienden a enfocarse en los recursos de los proveedores ya que estos son altamente visibles durante visitas, hojas de balances o resúmenes. Sin embargo, deberían interesarse más en las habilidades de convertir dichos recursos - sus activos físicos y humanos como instalaciones físicas, tecnologías, herramientas y fuerza laboral – en capacidades que a si mismo puedan ser combinados para crear competencias de alto nivel de cara al cliente. (p.19)

Lo propuesto señala que para la selección de los proveedores los aspectos que deben ser considerados corresponden a las habilidades, capacidades y competencias que estos han demostrado durante el cumplimiento de sus obligaciones; brindando una importancia secundaria a los recursos que éstos

demuestran, debido a que son altamente visibles y pueden dar una incorrecta valoración de sus competencias.

La mejora de los proveedores se da en el desarrollo que estos puedan experimentar frente a los clientes; para tal fin Gómez (2015), identifico 12 capacidades clave de los proveedores: Liderazgo, Gestión del negocio, Experiencia en el campo, Gestión del comportamiento, Abastecimiento, Mejora de procesos, Explotación tecnológica, Gestión de programas, Desarrollo de clientes, Planificación y contratación, Diseño organizacional y Gobernanza.

Las cualidades antes mencionadas corresponden a las competencias que los proveedores deben tener a fin de ser considerados por parte de los clientes, tal como lo señalado Gómez (2015),

Es importante concentrarse en capacidades y competencias, no en recursos. Cuando se evalúan proveedores, los clientes tienden a enfocarse en los recursos de los proveedores ya que estos son altamente visibles durante visitas, hojas de balances o resúmenes. Sin embargo, deberían interesarse más en las habilidades de convertir dichos recursos - sus activos físicos y humanos como Instalaciones físicas, tecnologías, herramientas y fuerza laboral – en capacidades que a si mismo puedan ser combinados para crear competencias de alto nivel de cara al cliente. (p. 14).

Las 12 capacidades antes mencionadas pueden agruparse en tres competencias: entrega, transformación y relaciones.

La Competencia de entrega:

Gómez (2015), señala que:

Esta competencia está basada en la habilidad y la voluntad del proveedor para responder a las necesidades operacionales del día a

día del cliente. Incluye el liderazgo, manejo del negocio, experiencia en el campo, gestión del comportamiento, abastecimiento, manejo de programas y gobernanza como capacidades del proveedor.

Es definida por Oliver (1993) como

"El juicio de satisfacción subjetiva de los consumidores como resultado de la observación del desempeño del atributo" en la teoría se propone que la satisfacción del atributo estaría positivamente relacionada a la satisfacción total.

No se debe confundir, la satisfacción total con la satisfacción de los atributos individuales, porque la satisfacción de los atributos específicos no es el único antecedente de la satisfacción total. La satisfacción total está basada en el conjunto de experiencias que experimenta el consumidor, no sólo en los atributos individuales.

Asimismo, Rojas Mendel (2011), indica que:

Esta dimensión es definida como un juicio de satisfacción subjetiva o que varía, de la información usada en la elección de un producto. Se plantea que el conjunto de sentimientos de satisfacción e insatisfacción depende tanto de la satisfacción de la información que se recibe del producto, como de la satisfacción del producto en sí mismo, por tanto, el consumidor evalúa la información poseída, tanto como el resultado del producto para determinar sus niveles de satisfacción total. Se plantea que la satisfacción de la información, como que la publicidad sea veras, confiable y fidedigna, estaría positivamente relacionada a la satisfacción total. (p.12)

En consecuencia, la satisfacción total será definida como un estado afectivo o reacción emocional a la experiencia de un producto o servicio, que estará influenciada por la satisfacción de los consumidores con el producto mismo (satisfacción de los atributos) y con la información utilizada en la elección del producto (satisfacción de la información).

La Competencia de transformación:

Para Gómez (2015), esta dimensión

Está basada en la habilidad del proveedor para entregar servicios mejorados radicalmente en términos de costo y calidad. Esta competencia incluye el liderazgo, gestión del comportamiento, abastecimiento, mejora de procesos, explotación tecnológica, gestión de programas, desarrollo de clientes como capacidades del proveedor. (p.13)

Se orienta a determinar que el proveedor debe asumir una visión proactiva en el desarrollo de su trabajo, brindando a las entidades a las cuales sirve productos mejorados en términos de calidad y costo.

Por su parte Mertens (1996), respecto a la competencia de transformación, señala que esta se orienta a:

la combinación de objetivos a fin de mejorar la calidad y reducir costos y precios, ha llevado a que las empresas enfoquen su estrategia de productividad no solamente en el aspecto tecnológico sino también e incluso con mayor énfasis, en la parte organizativa. (p. 23)

Para el autor, no es suficiente el desarrollo de enfoque dirigidos a la mejora de los productos a mayor calidad y menor precio, sino que esta competencia no sólo se orienta a obtener mejoras del aspecto tecnológico sino también a una renovación organizativa.

Scott, (1991), respecto a esta competencia señala que:

Ante la introducción acelerada de la tecnología informática, la importancia de los recursos humanos para hacer efectiva la potencia de

la nueva TI se ha vuelto un tema de atención. Estudios realizados revelan que, en el éxito o fracaso de la adaptación e implementación de TI, incide mucho la complejidad del sistema de recursos humanos. No sólo hay un impacto de la TI sobre el personal, sino que también existe la relación inversa, los efectos de la cultura de organización y la gestión de recursos humanos sobre la ella. (p. 33)

El autor señala que la innovación tecnológica trae consigo un claro impacto en los recursos humanos, además de afectar la cultura organizacional y de gestión que esta realiza.

La Competencia de relaciones:

Gómez (2002), refiere que

Está basada en la capacidad y voluntad del proveedor de alinearse con los valores, metas y necesidades del cliente. Las capacidades primarias dentro de esta competencia son: liderazgo, desarrollo de clientes, planeación y contratación, diseño organizacional, gobernanza y manejo de programas. Dentro de las mismas, planeación y contratación es muy difícil de alinear los incentivos entre clientes y proveedores. (p.13)

De este modo, se puede describir el compromiso con los grupos de interés como el conjunto de acciones desarrolladas por la empresa para reconocer, a sus partes interesadas, el derecho a ser escuchadas. Este derecho no implica que la empresa tenga que satisfacer las preocupaciones de todos los grupos de interés, aunque sí supone que debe responder a las cuestiones planteadas por ellos e incluirlas en el desarrollo estratégico y operacional de la misma.

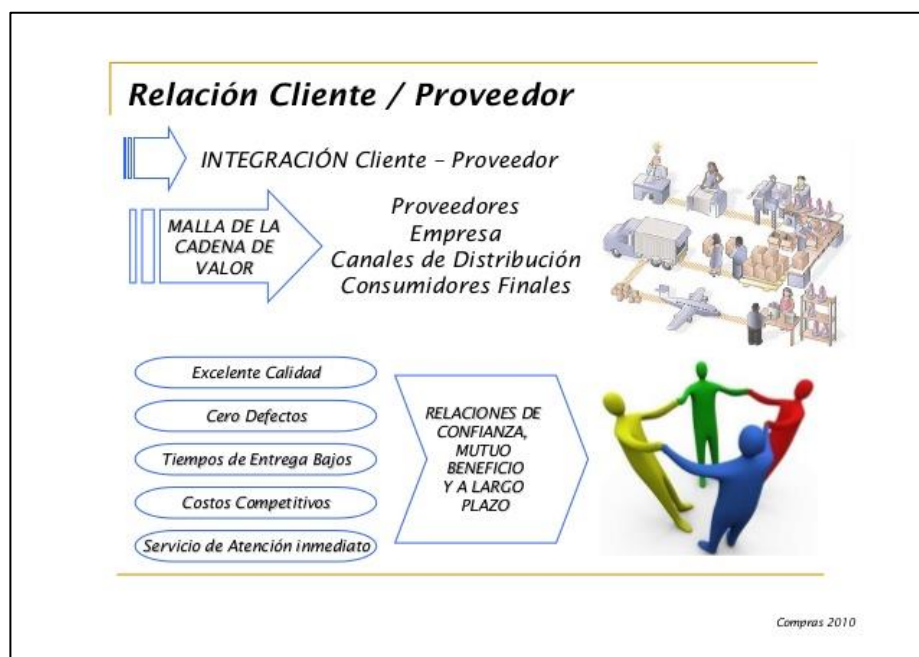


Figura 10. Competencia de Relaciones

Fuente: <http://www.slideshare.net/johnnyluis20/negociacion-yselecciondeproveedores-1>

Peresson, L. (2007); al respecto señala lo siguiente:

Esto agrega un elemento de desafío total al negocio de suministrar servicio al cliente, y ambos factores llevan a la misma regla clave acerca del servicio al cliente: el servicio inteligente al cliente debe ser flexible. Cualquiera que suministre un servicio a sus clientes –directamente o detrás de bambalinas- debe estar preparado para averiguar lo que este cliente en particular quiere, y entonces suministrárselo.

Saber lo que el cliente quiere es decisivo, y la manera más efectiva es poder anticiparse a lo que ellos desean –acertadamente- en cuanto sea posible. Por ello cobra mucha importancia el conocer bien a los clientes, para así predecir sus cambios y deseos acertadamente. (p.84)

Para Peresson la necesidad de que el cliente y proveedor mantengan una relación estrecha es importante ya que de esta manera se puede predecir sus necesidades y

expectativas; por ello la importancia de la flexibilidad en su relación se hace necesaria volviéndose en una vinculación predictiva, para lo cual debe haber un compromiso del proveedor por “inmiscuirse” decididamente en las necesidades que busca el cliente.

Gonzales, R. (2010), refiere que:

De todo ello deducimos que, a pesar del predominio y el peso de las relaciones económicas o productivas como elemento clave y configurador de los intercambios proveedor-cliente, consideramos que los vínculos entre los agentes pueden también estar influidos por aspectos no instrumentales tales como relaciones de confianza, historia previa, vinculaciones sociales, etc. Estas vinculaciones no precio de la trama están condicionadas además por el conjunto de networks a los que pertenece cada uno de los agentes. (p.5)

Conforme lo señala Gonzales (2010), las relaciones entre los proveedores y clientes no sólo debe estar circunscrita a aspectos comerciales, sino que esta se vincula en otras esferas sociales de carácter particular. Sin embargo, ello no lo es todo, una vinculación importante es el conociendo de la finalidad que persigue el cliente, sus objetivos y metas; las cuales asimiladas y entendidas por el proveedor permiten brindar un servicio o bien adecuado y oportuno.

1.3. Justificación

La presente investigación es relevante en varios aspectos: Teórico, práctico, metodológico y epistemológico.

Justificación Teórica porque analiza críticamente los diversos enfoques teóricos que sustentan el desarrollo de las variables: Sistema del Control Interno,

Especialización Profesional y Selección de Proveedores; lo que permitirá validar e identificar el mejor enfoque conceptual de los componentes ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión, las competencias social, técnica, participativa, así como las competencias de entrega, de transformación y de participación; que constituyen los elementos conformantes de variables investigadas; con la finalidad de encontrar explicaciones a situaciones internas y del entorno que influye en la gestión que realiza el Fondo de Vivienda Militar FAP.

La Justificación Práctica conlleva a determinar cómo las variables Sistema de Control Interno y Especialización Profesional nos proporcionan información diseñada conforme a las necesidades que enfrenta la Selección de Proveedores.

Esta construcción práctica tiene como finalidad principal efectuar un proceso constante de retroalimentación, ya que con ella se podrá identificar y mejorar los puntos débiles y potencializando aquellos que ya estén ofreciendo resultados positivos.

La difusión de la información necesaria permitirá fortalecer las competencias de los trabajadores, entregándoles un conjunto de herramientas enfocadas a incrementar sus conocimientos, lo cual conllevará al logro de las metas trazadas, optimizar el sistema de control interno, la especialización profesional y la selección de proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP.

La Justificación Metodológica permitirá que como resultado de la investigación se elaboren instrumentos y herramientas con validez y confiabilidad adecuadas para el uso de nuevas investigaciones relacionadas a las temáticas investigadas.

Esta se sustenta en la perspectiva de realizar un estudio empírico, lo que ha permitido elaborar los instrumentos para la ejecución de la presente investigación, los cuales fueron realizados con la participación de los trabajadores de la Oficina de

Gestión Administrativa del Fondo de Vivienda Militar FAP; en este sentido, se han elaborado instrumentos de recolección de información (encuestas), que han permitido la cuantificación de los datos obtenidos y proponiendo indicadores de mejora para lograr resultados eficientes.

De acuerdo a la técnica de contraste; la investigación descriptiva causal, es aplicada en nuestro trabajo de investigación ya que los datos obtenidos de los tres instrumentos son categóricos y siendo la escala de medición ordinal.

La Justificación Epistemológica de la investigación asume como marco de estudio al Estado y de manera específica la función administrativa que este ejecuta en su necesidad de articular de forma adecuada y coherente a sus órganos ejecutores a fin de cumplir con sus objetivos públicos.

En este sentido, las temáticas relacionadas con el sistema de control interno, la especialización profesional y la selección de proveedores, evidencian su capacidad y competencia para solucionar las necesidades públicas, mediante la correcta aplicación de funciones administrativas y organizacionales. Justificar epistemológicamente nos aportará la posibilidad de discernir si realmente la temática investigada responde evidenciar la forma en que debe ejecutarse la gestión administrativa, de manera específica en aquella que se brinda en el Fondo de Vivienda Militar FAP; lo que permita medir la eficiencia, eficacia y los resultados de la gestión desarrollada.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál fue el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016?

Problema específico 1

¿Cuál fue el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de entrega del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016?

Problema específico 2

¿Cuál fue el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de transformación del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016?

Problema específico 3

¿Cuál fue el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016?

1.5. Hipótesis**Hipótesis general**

El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

Hipótesis específica 1

El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

Hipótesis específica 2

El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

Hipótesis específica 3

El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Demostrar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

Objetivo específico 1

Demostrar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

Objetivo específico 2

Demostrar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

Objetivo específico 3

Demostrar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Según Monge (2011) define la variable como: “Una característica o propiedad de la realidad que puede variar entre individuos o conjuntos” (p.85).

Para Soto (2014) la variable:

Proviene del término “que varía”, es decir, que la característica de la unidad de análisis puede tener varios valores. Si tenemos un colegio de varones, entonces el sexo no sería variable. Si consideramos el desempeño docente, entonces decimos que sí es variable puesto que diremos desempeño docente alto, medio y bajo. (p.31).

Definición conceptual

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron: “Una definición conceptual trata a la variable con otros términos. Así, inhibición proactiva se podría definir como: "La dificultad de evocación que aumenta con el tiempo"; y poder como: "influir más en los demás que lo que estos influyen en uno" (p.145).

Para Carrasco (2005, p.220) citado por Soto (2014) indico: “Consiste en definir la variable diciendo ¿qué es?, es decir describir y conceptualizar la variable empleando otros términos. Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga” (p.35).

La Variable: para Lazarsfeld, citado por Ramírez, (1998), “se entiende como un atributo que puede variar de una o más maneras” (P.52).

Asimismo, respecto a la definición de Dimensión, tenemos que ésta: se refiere a una o varias facetas desde donde puede ser estudiada una variable; constituye los rasgos característicos de la variable en estudio. El Indicador: señalado por Camperos y Villarroel (1998), se entiende como “las evidencias últimas (en términos de su

traducción en ítems de instrumentos) y más concretamente, representativas de las dimensiones y las variables” (p.44).

2.1.1. Primera Variable Independiente: Sistema de control interno

Para Vásquez (2000), el sistema de control interno se:

considera que es el conjunto de procedimientos que adoptan los niveles de dirección y gerencia de la entidad para una correcta administración de los recursos humanos, financieros y materiales, asimismo el cumplimiento de los requisitos documentarios con relación a las operaciones económico financieras, para su trámite administrativo (p. 40).

2.1.2. Segunda Variable Independiente: Especialización profesional

Para esta variable nos sustentamos en lo señalado por Bunk (1994), al definirla de la siguiente manera:

La especialización profesional, lo podemos definir como aquel profesional que tiene acceso de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (p.10).

2.1.3. Variable Dependiente: Selección de proveedores

Para Gómez (2015), la selección de proveedores es un ámbito sustancial de la gestión de la entidad o empresa, y esta acción debe entenderse:

Es importante concentrarse en capacidades y competencias, no en recursos. Cuando se evalúan proveedores, los clientes tienden a enfocarse en los recursos de los proveedores ya que estos son

altamente visibles durante visitas, hojas de balances o resúmenes. Sin embargo, deberían interesarse más en las habilidades de convertir dichos recursos - sus activos físicos y humanos como Instalaciones físicas, tecnologías, herramientas y fuerza laboral – en capacidades que a si mismo puedan ser combinados para crear competencias de alto nivel de cara al cliente. (p. 14).

2.2. Operacionalización de variables

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 111) citado por Soto (2014) sobre la definición operacional refieren: “conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable” (p.36).

Soto (2014) manifestó:

La definición operacional es la estrategia que utiliza el investigador con el propósito de medir las variables de estudio organizándola en una matriz de operacionalización. La variable se mide a través de sus dimensiones y cada dimensión por medio de indicadores, que serán medidos por ítems o reactivos que se encuentran en el instrumento de recolección de datos. (p.36).

Desde esta mirada se puede afirmar entonces que la definición operacional es como una matriz de consistencia que considera elementos para medir una variable.

En el mismo sentido Monge (2011) precisó: “una definición operacional debe hacer explícitos los procedimientos empíricos para realizar la identificación y la medición de las propiedades objetivas señaladas en el concepto” (p.89)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente: SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Definición Conceptual¹: Vásquez (2000), es el conjunto de procedimientos que adoptan los niveles de dirección y gerencia de la entidad para una correcta administración de los recursos humanos, financieros y materiales (p. 40).

Definición Operacional: Medición del sistema de control interno a través de las dimensiones ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y la supervisión.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas / Rango	
AMBIENTE DE CONTROL	1. Misión y Visión de la entidad			
	2. Administración de los recursos humanos y valores éticos	1, 2, 3, 4, 5 y 6		
	3. Estructura organizacional y asignación de responsabilidad			
EVALUACIÓN DE RIESGOS	4. Identificación y Administración de riesgos	7, 8, 9, 10, 11 y 12		
	5. Valoración de los riesgos			
	6. Respuesta al riesgo		Bueno	1
ACTIVIDADES DE CONTROL	7. Procedimientos de autorización y revisión		Regular	2
	8. Segregación y evaluación de funciones	13, 14, 15, 16, 17 y 18	Deficiente	3
	9. Documentación de procesos, actividades y tareas		Alto:	90 – 72
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	10. Características y responsabilidad de la información	19, 20, 21, 22, 23 y 24	Medio:	71 – 51
	11. Calidad y suficiencia		Bajo:	50 - 30
	12. Comunicación interna y externa			
ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	13. Prevención y monitoreo	25, 26, 27, 28, 29 y 30		
	14. Seguimiento de resultados			
	15. Compromisos de mejoramiento			

Fuente: Elaboración propia

¹ Según la Contraloría General de la República (2014) El Sistema de Control Interno no es un proceso secuencial, en donde alguno de los componentes que lo conforman solo afecta al siguiente, sino que es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente: Formación Profesional

Definición Conceptual: G. Bunk, (1994), se tiene que La especialización profesional, lo podemos definir como aquel profesional que tiene acceso de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo

Definición Operacional: Medición de la especialización profesional a través de las siguientes dimensiones: Competencia Técnica, Competencia Social y Competencia Participativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas / Rango	
COMPETENCIA TÉCNICA	1. Conocimiento Profesional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9	Bueno	1
	2. Implementación del conocimiento		Regular	2
	3. Resolución de problemas.		Deficiente	3
COMPETENCIA SOCIAL	4. Valoración personal	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18	Alto:	81 – 64
	5. Capacidad de adaptación		Medio:	63 – 46
	6. Sociabilidad.		Bajo:	45 - 27
COMPETENCIA PARTICIPATIVA	7. Capacidad de coordinación	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27		
	8. Organización y dirección			
	9. Decisión y responsabilidad			

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Dependiente: Selección de Proveedores

Definición Conceptual: Gómez (2000), Es importante concentrarse en capacidades y competencias, no en recursos. Cuando se evalúan proveedores, los clientes tienden a enfocarse en los recursos de los proveedores ya que estos son altamente visibles durante visitas, hojas de balances o resúmenes. Sin embargo, deberían interesarse más en las habilidades de convertir dichos recursos - sus activos físicos y humanos como instalaciones físicas, tecnologías, herramientas y fuerza laboral – en capacidades que a si mismo puedan ser combinados para crear competencias de alto nivel de cara al cliente. (p.19)

Definición Operacional: Medición de la especialización profesional a través de las siguientes dimensiones: Competencia de Entrega, Competencia de Transformación y Competencia de Relaciones.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
COMPETENCIA DE ENTREGA	1. Adecuada relación con el cliente	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9	
	2. Cumplimiento de lo acordado		
	3. Garantía y oportunidad		Bueno 1 Regular 2
COMPETENCIA DE TRANSFORMACIÓN	4. Mejora de procesos	10, 11, 12, 13,	Deficiente 3
	5. Calidad y costo	14, 15, 16, 17 y	
	6. Desarrollo de clientes	18	
COMPETENCIA DE RELACIONES	7. Conocimiento de la entidad	19, 20, 21, 22,	Alto: 81 – 64
	8. Accesibilidad al cliente	23, 24, 25, 26 y	Medio: 63 – 46
	9. Apoyo y asesoría	27	Bajo: 45 - 27

Fuente: Elaboración propia

2.3. Metodología

2.3.1. Método hipotético deductivo

Soto (2014) con respecto al método hipotético deductivo manifestó:

El método hipotético deductivo nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque busca la objetividad y mide la variable del objeto de estudio. El método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general. (p.43).

Por su parte Bernal (2006) señala que se trata de “un procedimiento que parte de una aseveración es en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

2.3.2. Tipos de estudio

Salinas (2007) indicó que

se refiere a las diferentes formas de clasificar la investigación. Puede ser básica, orientada (o básica-orientada), aplicada, experimentación, desarrollo tecnológico. Puede ser de revisión documental, observacional, descriptiva, experimental, etc. Si es experimental puede ser cuasi experimento o experimento. En relación con la forma de obtener los datos puede ser de corte transversal o de corte longitudinal (o de cohorte). En relación con el tiempo del cual se ocupa la investigación puede ser retrospectiva o prospectiva. (p.58)

Investigación básica

Valderrama (2013, p.164) citado por Soto (2014) expresó: “es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo

organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes.” (p.44).

2.3.3. Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental y de corte transversal.

Es **no experimental**, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes.

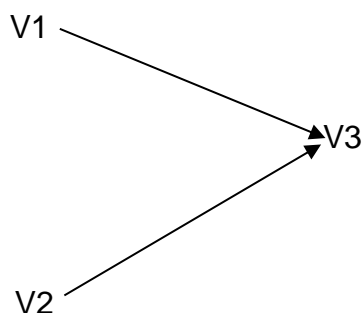
Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señaló al respecto: “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) precisaron: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p.149).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre el **corte transversal** señalaron:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

Al diseño de investigación le corresponde el siguiente esquema



Leyenda:

V1: Variable independiente = Sistema de control interno

V2: Variable independiente = Especialización profesional

V3: Variable dependiente = Selección de proveedores.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) precisaron: “Diseño es un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” (p.120).

Los mismos autores (2006) señalaron:

En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza su o sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación (si es que no se tienen hipótesis) (p.158).

2.3.4. Naturaleza: Descriptivo - explicativo

Naturaleza descriptiva

Soto (2014) en relación al nivel descriptivo de la investigación señaló:

Su propósito es el describir. Se van a describir características cuantitativas y cualitativas de los sujetos investigados sobre la variable de estudio, es decir, detallar como es la variable. En la presentación de los resultados se habrá de utilizar la estadística descriptiva (p.46).

Hernández, Fernández y Baptista (2015) precisaron: “Los estudios descriptivos.” (p.149). Buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.80).

Naturaleza explicativa

Según Yuni y Urbano (2006, p.81) citado por Soto (2014) un estudio explicativo: “Se caracteriza por la búsqueda de las relaciones de causalidad. Intenta determinar las relaciones de causa y efecto que subyacen a los fenómenos observados” (p.52).

2.4. Población, muestra y muestreo

2.4.1. Población

Según Rodríguez (2005) menciona que “la población es el conjunto de mediciones que se pueden efectuar sobre una característica común de un grupo de seres u objetos”. (p. 79)

Población o universo es el conjunto de unidades o elementos como personas, instituciones, municipios, empresas y otros, claramente definidos para calcular las estimaciones en la búsqueda de la información. En base al concepto anterior, se estableció que la población de la investigación será los empleados del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima, 2016

2.4.2. Muestra

Según Rodríguez (2005) menciona que:

La muestra descansa en el principio de que las partes representan al todo y por tal, refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo que nos indica que es representativa; es decir, que para hacer una generalización exacta de una población es necesario

tomar una muestra representativa y por lo tanto la validez de la generalización depende de la validez y el tamaño de la muestra. (p. 82)

Para nuestra investigación, se ha considerado necesario ampliar el espectro de muestra que consideraba exclusivamente a la unidad de investigación, a fin de integrar a todas áreas relacionadas con ésta y con las cuales existe niveles de dependencia funcional y administrativo, considerando toda el Órgano de Gestión Administrativa; con lo cual nuestra población llego a un total de 110 trabajadores de la entidad.

En este sentido, se ha asumido una muestra No Probabilística dirigida. Al respecto Hernández (2014), señala:

Para el enfoque cualitativo al no interesar tanto la posibilidad de generalizar los resultados, las muestras no probabilísticas o dirigidas son de gran valor, pues logran obtener los casos (personas, objetos, contextos, situaciones) que interesan al investigador y que llegan a ofrecer una gran riqueza para la recolección y el análisis de los datos (p. 190).

De acuerdo a lo señalado, consideramos necesario equiparar el tamaño de la muestra con el de la población, lo que corresponde a 110 empleados administrativos en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima, 2016.

2.4.3. Muestreo

Según lo manifestado por Tamayo (2008, p.99), “es el Instrumento de gran validez en la investigación, con el cual el investigador selecciona las unidades representativas, a partir de las cuales obtendrá los datos que le permitirán extraer inferencias acerca de una población” sobre la cual se realiza la investigación.

El muestreo que se utilizara para la investigación es el no probabilístico e intencional o por conveniencia.

Según Fernández (2004) el muestreo no probabilístico e intencional consiste:

En seleccionar las unidades muestrales más convenientes para el estudio o en permitir que la participación de la muestra sea totalmente voluntaria. Por tanto, no existe control de la composición de la muestra y la representatividad de los resultados es cuestionable. (p. 154)

Tabla 1.

Población y muestra de estudio en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima, 2016

Fondo de Vivienda Militar FAP	Población	Muestra
Empleados	110	110
Total	110	110

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Monge (2011) señala: “Los métodos de recolección estructurada por lo general reúnen información que se cuantifica con mayor facilidad, aunque también se puede cuantificar la información no estructurada” (p.133).

2.5.1. Técnica la encuesta

Para Monge (2011) la técnica de encuesta se puede asumir como:

Aquellos estudios que obtienen datos mediante entrevistas a personas. Si los entrevistados constituyen una muestra representativa de la población, estos estudios se denominan encuestas por muestreo. El

método de encuesta resulta adecuado para estudiar cualquier hecho o característica que las personas estén dispuestas a informar. (p.134).

Por su parte Corbetta (2007), citado por Batthyány y Cabrera (2011) plantea:

Una encuesta por muestreo es un modo de obtener información preguntando a los individuos que son objeto de la investigación, que forman parte de una muestra representativa, mediante un procedimiento estandarizado de cuestionario, con el fin de estudiar las relaciones existentes entre las variables. (p.86).

2.5.2. Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman: “Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200).

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Sistema de Control Interno	Encuesta	Cuestionario
Especialización Profesional	Encuesta	Cuestionario
Selección de Proveedores	Encuesta	Cuestionario

Prueba piloto

Evaluar la idoneidad del cuestionario. Calcular la extensión de la encuesta o el tiempo necesario para completarla. Determinar la calidad de la tarea de los encuestados (Iraossi 2006, p.89)

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad- de la prueba piloto

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Sistema de Control Interno	0,852	30
Especialización Profesional	0,853	27
Selección de Proveedores	0,889	27

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el cuestionario Sistema de Control Interno es de 0,852, para el cuestionario Especialización Profesional es de 0,853 y para el cuestionario Selección de Proveedores es de 0,889, lo cual nos permite evidenciar que los instrumentos Sistema de Control Interno, Especialización Profesional y Selección de Proveedores tienen una alta confiabilidad.

2.5.3. Cuestionarios

Para Monge (2011) un cuestionario es: "Un formato resuelto en forma escrita por los propios sujetos de la investigación" (p.136).

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman: "Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis" (p. 217).

2.5.4. Validación y confiabilidad del instrumento

Monge (2011) manifiesto que:

La validez se refiere al grado en que un instrumento mide lo que se pretende medir. La forma de garantizar la validez de un instrumento es construirlo una vez que las variables han sido claramente especificadas

y definidas; también se puede recurrir a la ayuda de personas expertas en el tema para que revisen el instrumento, a fin de determinar si cumple con la finalidad establecida. (p. 165).

El mismo Monge (2011) nos señalará sobre la confiabilidad:

La confiabilidad se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar datos o mediciones que correspondan a la realidad que se pretende conocer, o sea, la exactitud de la medición, así como a la consistencia o estabilidad de la medición en diferentes momentos. A mayor confiabilidad de un instrumento, menor cantidad de error presente en los puntajes obtenidos. (p.165).

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Sistema de Control Interno

Expertos	Aplicable
Gliria Susana Mendez Ilizarbe	Si hay suficiencia
Luis Nuñez Lira	Si hay suficiencia
Oscar Rafael Guillen	Si hay suficiencia

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Especialización Profesional

Expertos	Aplicable
Gliria Susana Mendez Ilizarbe	Si hay suficiencia
Luis Nuñez Lira	Si hay suficiencia
Oscar Rafael Guillen	Si hay suficiencia

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de Selección de Proveedores

Expertos	Aplicable
Gliria Susana Mendez Ilizarbe	Si hay suficiencia
Luis Nuñez Lira	Si hay suficiencia
Oscar Rafael Guillen	Si hay suficiencia

2.5.5. Confiabilidad

Monge (2011) afirmó: "Si dice que un instrumento es confiable si se obtienen medidas o datos que representen el valor real de la variable que se está midiendo" (p.165).

Según Hernández (2010), la confiabilidad se refiere: "al grado en la aplicación del instrumento, repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 242).

Tabla 7

Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy alta confiabilidad
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad
0,41 - 0,60	Moderada confiabilidad
0. 21. – 0.40	Baja confiabilidad
001 – 0.20	Alta confiabilidad

Nota. Escala sugerida por Ruiz (1998):

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de Items
Sistema de Control Interno	0,885	30
Especialización Profesional	0,852	27
Selección de Proveedores	0,882	27

Para el instrumento Sistema Control Interno, el valor de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,885, para el instrumento Especialización Profesional, el valor de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,852, y para el instrumento Selección de Proveedores, el valor de Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.882, los cuales evidencian que los instrumentos son confiables.

2.6. Procedimientos de recolección de datos

Se utilizará la técnica del procesamiento de datos y su instrumento las tablas de los procesamientos de datos para tabular y procesar los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la gerencia de administración del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

En la presente investigación los datos se obtendrán mediante encuestas, para lo cual se utilizará el programa de aplicación con Excel y SPSS v 23 para el procesamiento de la información.

Para la presentación y análisis de los resultados de los objetivos de la investigación se realiza a través del uso de la estadística descriptiva.

Para determinar el grado de confiabilidad, se hizo una prueba piloto a 20 trabajadores del área de logística de una Municipalidad Distrital en Lima

Finalmente se procesará la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a tres doctores en educación para validar la encuesta cuestionario, la prueba de estudiantes y la tabla de especificaciones.

2.7. Métodos de análisis de datos

El presente trabajo de investigación utilizó el modelo estadístico, matemático. El cual, se refiere a las técnicas investigativas que se utilizaron, los procedimientos estadísticos y matemáticos utilizados para analizar, interpretar y representar los datos recolectados con la finalidad de establecer los resultados. Estos resultados se representaron en gráficos estadísticos para una mejor comprensión de la investigación.

El método de análisis se llevó a cabo mediante la estadística y se procedió mediante la organización, ordenamiento de los datos recopilados a través de las encuestas y las mismas pruebas. Para ello se trabajó con el software SPSS versión 23.

2.8. Aspectos éticos

Los datos que se han recogido del grupo de investigación se han procesado de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado a dichos grupos de estudio.

De igual forma el marco teórico ha sido recolectado de acuerdo a los parámetros establecido e indicados para realizar este tipo de estudio, evitando todo tipo de plagio o copia de otras investigaciones ya realizadas en este campo de estudio.

Las personas que han participado al igual que las instituciones encuestadas, no serán mencionadas o etiquetadas para ser calificadas de forma negativa, se ha tomado las reservas del caso para evitar información dañina en contra de las personas o instituciones que han colaborado con esta investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

El enfoque de análisis en la presente investigación, se sustenta en la interacción de las variables de la forma siguiente:

El Sistema de Control Interno, la Especialización Profesional y la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

Variable: Sistema de Control Interno

Tabla 9

Niveles del Sistema de Control Interno del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima, 2016

Sistema de Control Interno				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
deficiente	81	73,6	73,6	73,6
regular	29	26,4	26,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Luego del trabajo de campo se muestran los resultados por niveles del sistema de Control Interno del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016, donde se aprecia que el 73.64% de los encuestados manifiestan que el nivel del Sistema de Control Interno del Fondo de Vivienda Militar FAP, es deficiente, mientras que el 26.36% perciben que el nivel del Sistema de Control Interno es regular.

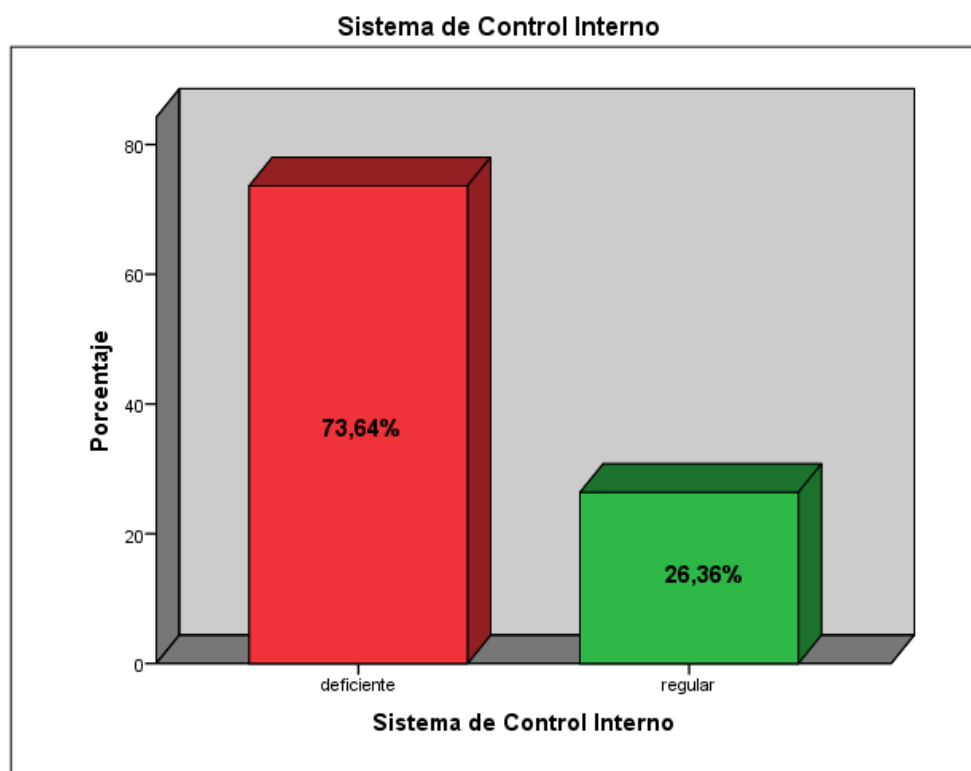


Figura 11 Niveles de frecuencias del Sistema de Control Interno del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

De los resultados se tiene la predominancia en cuanto al nivel del Sistema de Control Interno del Fondo de Vivienda Militar FAP, es deficiente

Variable: Especialización Profesional

Tabla 10

Niveles de la Especialización Profesional del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima, 2016

Especialización Profesional				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
deficiente	78	70,9	70,9	70,9
regular	32	29,1	29,1	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Así mismo en cuanto al resultado que a continuación se muestran por niveles de la Especialización Profesional del Fondo de Vivienda Militar FAP, se tiene la percepción que el 70.91% de los encuestados perciben que la Especialización Profesional del Fondo de Vivienda Militar FAP es deficiente, mientras el 29.09% de los encuestados perciben que el nivel de la Especialización Profesional del Fondo de Vivienda Militar FAP, es regular

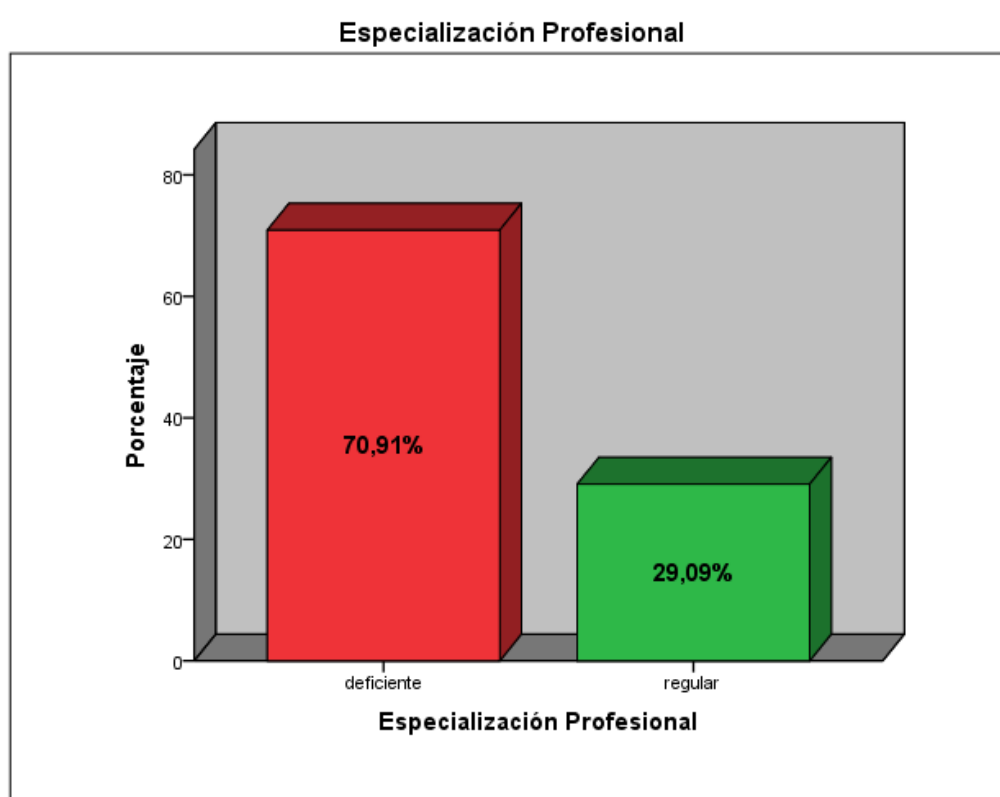


Figura 12. Distribución porcentual de la Especialización Profesional del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

De los resultados se tiene que la predominancia en cuanto al nivel de la de la Especialización Profesional del Fondo de Vivienda Militar FAP es deficiente.

Variable: Selección de Proveedores

Tabla 11

Niveles de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

Selección de Proveedores				
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
deficiente	66	60,0	60,0	60,0
regular	44	40,0	40,0	100,0
Total	110	100,0	100,0	

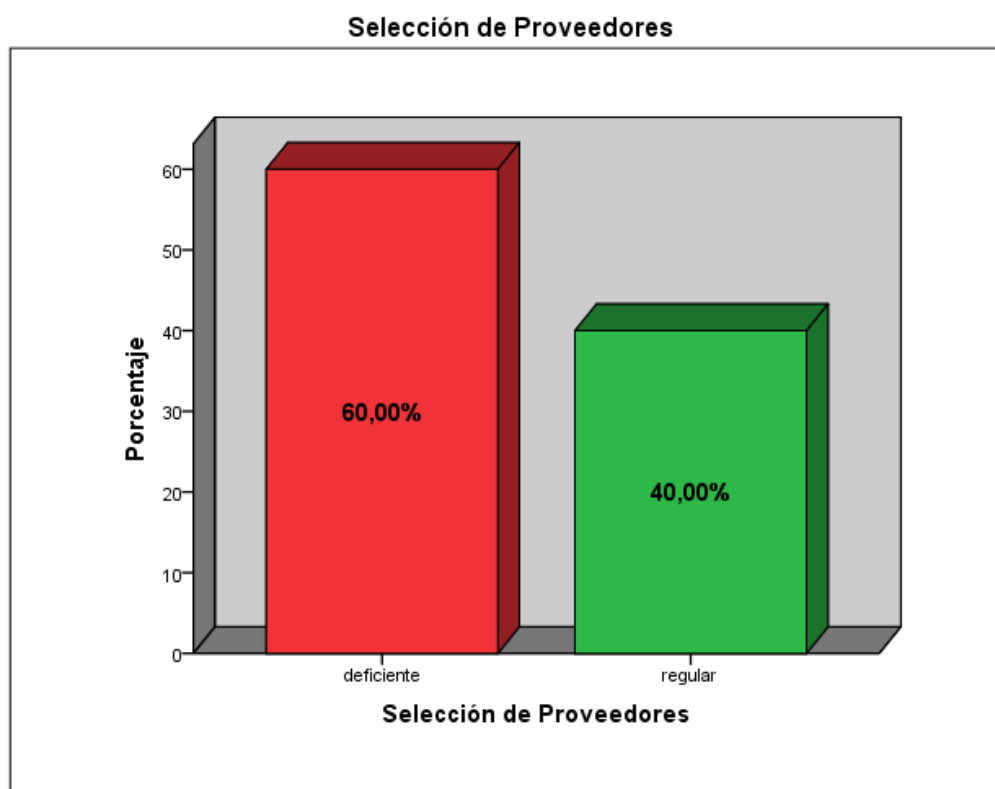


Figura 13. Distribución porcentual de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

Así mismo en cuanto al resultado que a continuación se muestran por niveles de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, se tiene la percepción del 60% de los encuestados perciben que la Selección de Proveedores del Fondo de

Vivienda Militar FAP es deficiente mientras el 40% de los encuestados perciben que el nivel de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP es regular.

De los resultados se tiene que la predominancia en cuanto al nivel de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP es deficiente.

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre las variables independientes frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 12

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	85,258			
Final	4,170	81,088	2	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del modelo del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP - FOVIMFAP, los resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 81.088 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa que los datos obtenidos no son independientes, por lo que presenta dependencia entre las variables de estudio.

Tabla 13

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,149	1	,750
Desvianza	,274	1	,651

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la prueba de bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.750 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de la variable sobre la otra.

Tabla 14

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP.

Estimaciones de parámetro								
							Intervalo de confianza	
							al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[selecc_provee = 1]	-17,280	1049,781	12,000	1	,007	-2074,813	2040,253
Ubicación	[control_inter=1]	-5,521E-9	1049,781	13.320	1	,000	-2057,533	2057,533
	[control_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[espec_profes=1]	-18,985	15,000	31.120	1	.002	-18,985	-18,985
	[espec_profes=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto a los resultados representan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto del sistema de Control Interno en el nivel deficiente, la especialización Profesional en nivel deficiente y en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, se presentarán las comparaciones entre el nivel. Con

respecto a la especialización profesional muestra que es protector; implica que el encuestado con percepción deficiente no presenta la probabilidad deficiente en la selección de proveedor, al respecto el $\exp(-18.985) = 5.68747E-09$ representando una tasa bastante pequeña de los que perciben que el nivel del sistema de control interno deficiente se debe a que la selección de proveedor es deficiente. Y con respecto al control interno muestra protector para el estudio, implica que los que perciben nivel deficiente del control interno no tienen la probabilidad de percibir que la selección del proveedor sea deficiente, así mismo se muestra el $\exp(-5.521E-9)=0.9999$, implica que la tasa del 99.99% de los que perciben nivel deficiente en el control interno presentan aceptación al proceso de selección de proveedor. siendo esta afirmación asertiva en cuanto al valor de $p = 0.000 < 0.05$ de significación estadística.

Prueba de hipótesis

Ho: El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional no afectan la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

H1: El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

Tabla 15

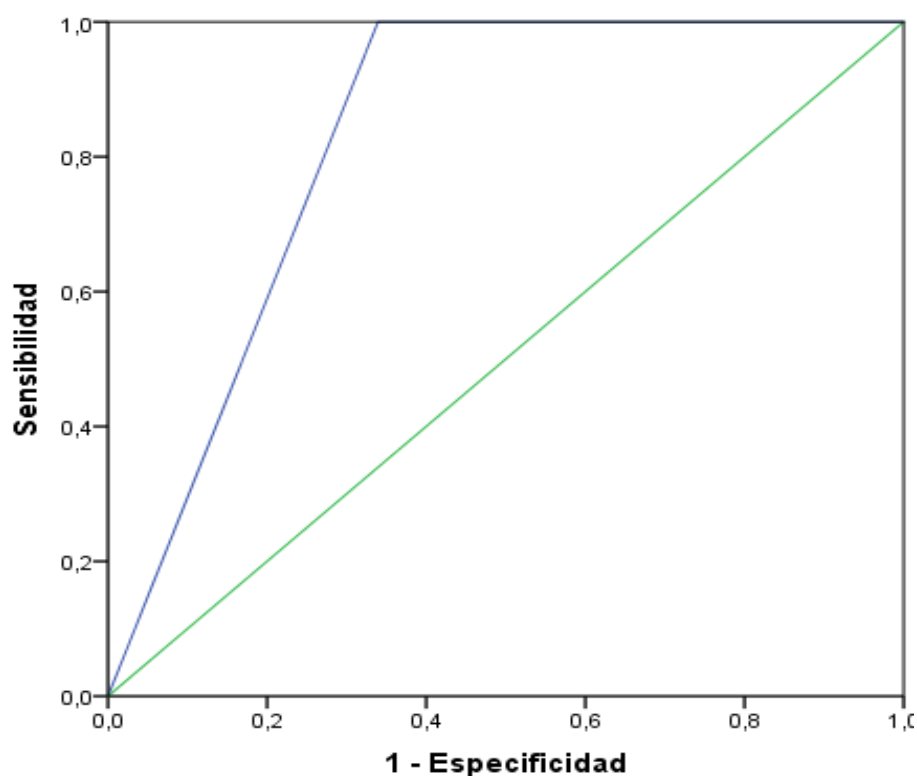
Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,522	,705	,548

Función de vínculo: Logit.

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.522 significaría que la selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 52.2% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional, sin embargo, la dependencia más

estable es el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 70.5% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional.



Área 0.830

Figura 14. Representación del área COR como incidencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores

A consecuencia de lo explicado, se tiene el área representado por los datos incidencia de la El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016, el cual se muestra el reporte del mismo con 83.3% de área bajo la curva COR; implica que el Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

Resultado específico 1

El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP

Tabla 16

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[comp_entrega = 1]	1,145	,434	6,964	1	,008	,295	1,996
Ubicación	[control_inter=1]	19,259	,607	1005,536	1	,000	18,069	20,449
	[control_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[espec_profes=1]	-20,599	,230	231.012	1	.000	-20,599	-20,599
	[espec_profes=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Así mismo se tiene los resultados específicos de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto del sistema de Control Interno en el nivel deficiente, la especialización Profesional en nivel deficiente y en la competencia de entrega del Fondo de Vivienda Militar FAP, se presentarán las comparaciones entre el nivel. Con respecto a la especialización profesional muestra que es protector; implica que el encuestado con percepción deficiente no presenta la probabilidad deficiente en la selección de proveedor, al respecto el $\exp(-20.599) = 1.13232E-09$ representando una tasa bastante pequeña de los que perciben que el nivel deficiente en la especialización profesional se debe a que la selección de proveedor es deficiente. Y con respecto al control interno muestra riesgo para el estudio, implica que los que perciben nivel deficiente del control interno no tienen la probabilidad de percibir que la selección del proveedor sea deficiente, así mismo se muestra el $\exp(-19.259)=4.3244E-09$ implica que la tasa bastante pequeño de los que perciben nivel deficiente en el control interno presentan aceptación al proceso de selección de

proveedor. siendo esta afirmación asertiva en cuanto al valor de $p = 0.000 < 0.05$ de significación estadística.

Prueba de hipótesis específica

Ho: El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional no afectan la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

H1: El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

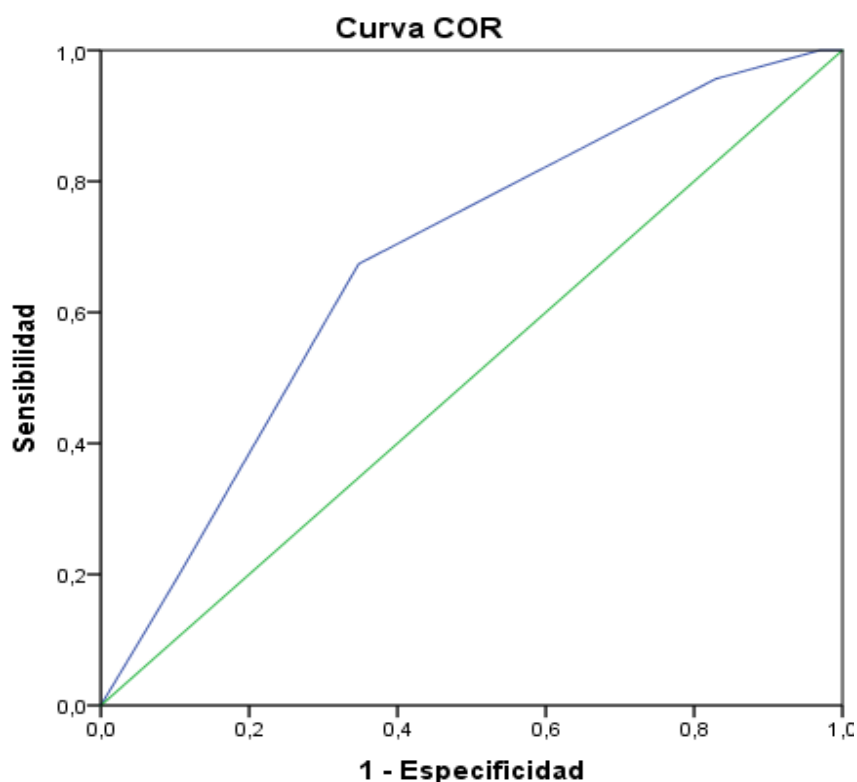
Tabla 17

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,142	,252	,185

Función de vínculo: Logit.

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega del Fondo de Vivienda Militar. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.142 significaría que la selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 14.2% del Sistema de Control Interno y la competencia de entrega, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 25.2% del Sistema de Control Interno y la competencia de entrega



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.677

Figura 15. Representación del área COR del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP.

A consecuencia de lo explicado, se tiene el área representado por los datos incidencia de El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP, el cual se muestra el reporte del mismo con 67.7% de área bajo la curva COR; el cual implica que el Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

Resultado específico 2

El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP.

Tabla 18

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP

Estimaciones de parámetro								
							Intervalo de confianza	
							al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[ncomp_transf = 1]	-17,203	1010,368	,000	1	,986	-1997,488	1963,081
Ubicación	[ncontrol_inter=1]	-2,001E-9	1010,368	,000	1	1,000	-1980,285	1980,285
	[ncontrol_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[nespec_profes=1]	-18,138	12,000	.000	1	.	-18,138	-18,138
	[nespec_profes=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Así mismo se tiene los resultados específicos de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto del sistema de Control Interno en el nivel deficiente, la especialización Profesional en nivel deficiente y en la competencia de entrega del Fondo de Vivienda Militar FAP, se presentarán las comparaciones entre el nivel. Con respecto a la especialización profesional muestra que es protector; implica que el encuestado con percepción deficiente no presenta la probabilidad deficiente en la selección de proveedor, al respecto el $\exp(-18.138) = 1.132668\text{E-}09$ representando una tasa bastante pequeña de los que perciben que el nivel deficiente en la especialización profesional se debe a que la selección de proveedor es deficiente. Y con respecto al control interno muestra variable de protección para el estudio, implica

que los que perciben nivel deficiente del control interno no tienen la probabilidad de percibir que la selección del proveedor sea deficiente, así mismo se muestra el $\exp(-0.001E-9)=1$ implica que la tasa al 100% de los que perciben nivel deficiente en el control interno presentan aceptación al proceso de selección de proveedor. siendo esta afirmación asertiva en cuanto al valor de $p = 0.000 < 0.05$ de significación estadística.

Prueba de hipótesis específica

Ho El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional no afectan la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

H1: El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

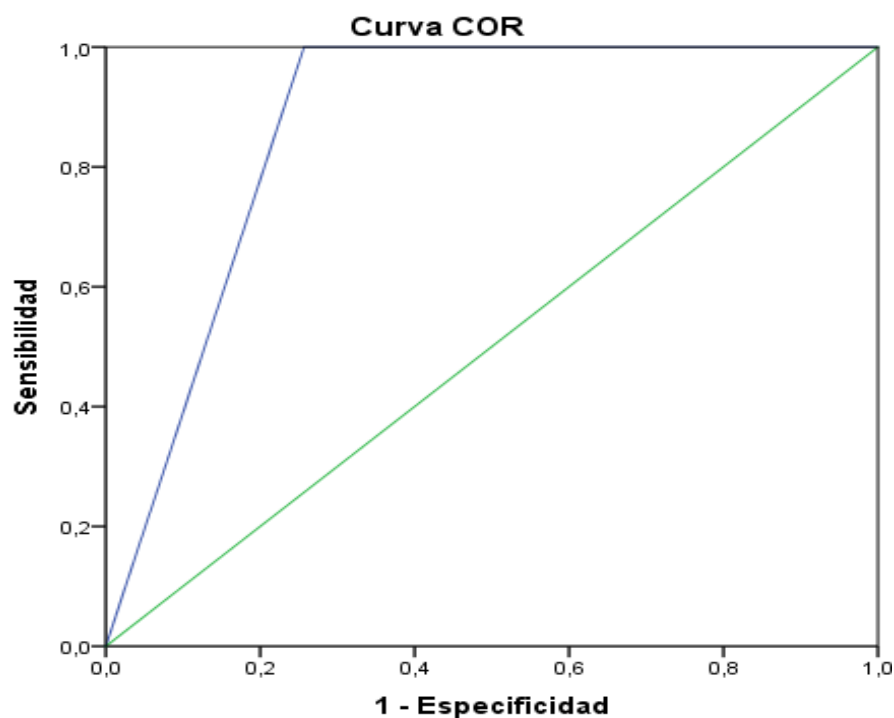
Tabla 19

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,419	,558	,391

Función de vínculo: Logit.

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de transformación del Fondo de Vivienda Militar FAP. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.419 significaría que la selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 41.9% del Sistema de Control Interno y la competencia de transformación, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 55.8% del Sistema de Control Interno y la competencia de transformación



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.872

Figura 16. Representación del área COR del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP

A consecuencia de lo explicado, se tiene el área representado por los datos incidencia El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP, el cual se muestra el reporte del mismo con 87.2% de área bajo la curva COR; por lo que el sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

Resultado específico 3

El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP

Tabla 20

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP

Estimaciones de parámetro								
							Intervalo de confianza	
							al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[comp_relacio = 1]	-17,208	1012,621	13,10	1	,001	-2001,910	1967,494
Ubicación	[control_inter=1]	-34,415	1012,622	23,01	1	,001	-2019,117	1950,286
	[control_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[espec_profes=1]	16,336	12.2300	12.02	1	.002	16,336	16,336
	[espec_profes=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Finalmente se tienen los resultados específicos de los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto del sistema de Control Interno en el nivel deficiente, la especialización Profesional en nivel deficiente y en la competencia de relaciones del Fondo de Vivienda Militar FAP, se presentarán las comparaciones entre el nivel. Con respecto a la especialización profesional muestra que es riesgo; implica que el encuestado con percepción deficiente no presenta la probabilidad deficiente en la selección de proveedor, al respecto el $\exp(16.336) = 12434681.23$ representando una tasa bastante grande de los que perciben que el nivel deficiente en la especialización profesional se debe a que la selección de proveedor es deficiente. Y con respecto al control interno muestra variable de protección para el estudio, implica que los que perciben nivel deficiente del control interno no tienen la probabilidad de percibir que la selección del proveedor sea deficiente, así mismo se muestra el $\exp(-34.415) = 8.83577E+14$ implica una tasa bastante grande de los que perciben nivel deficiente en el control interno presentan aceptación al proceso de

selección de proveedor. siendo esta afirmación asertiva en cuanto al valor de $p = 0.000 < 0.05$ de significación estadística.

Prueba de hipótesis específica

Ho: El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional no afectan la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

H1: El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

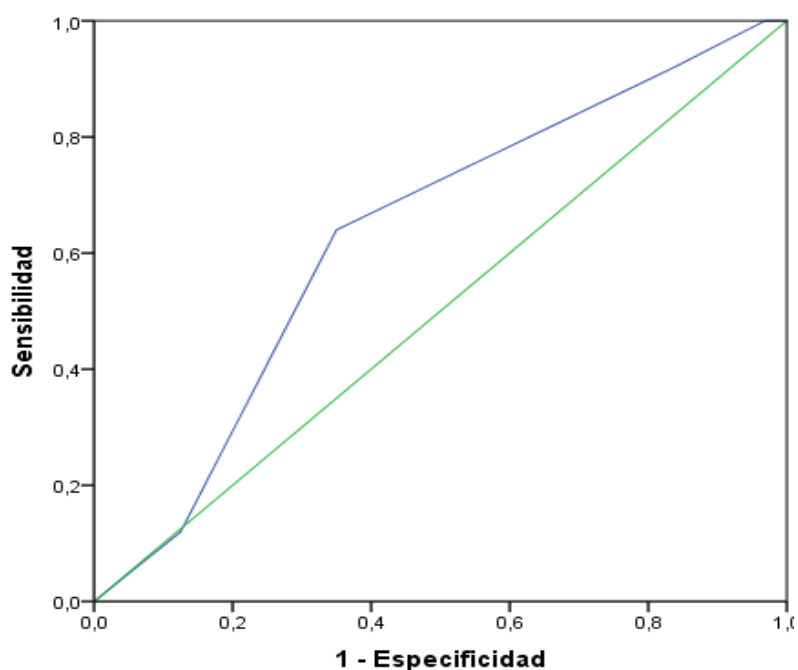
Tabla 21

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,407	,544	,378

Función de vínculo: Logit.

Finalmente, en referencia, a los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.407 significaría que la selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 40.7% del Sistema de Control Interno y la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 54.4% del Sistema de Control Interno y la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.631

Figura 17. Representación del área COR del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP

Así mismo a consecuencia de lo explicado, se tiene el área representado por los datos incidencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP, el cual se muestra el reporte del mismo con 63.1% de área bajo la curva COR; por lo que el Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta el problema, los objetivos y las hipótesis de investigación, señalamos que:

El objetivo de esta investigación es determinar el efecto que genera el sistema de control interno y la especialización profesional en la selección de personal del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima, 2016. Para tal fin se aplicaron los cuestionarios a los funcionarios y servidores administrativos del Fondo de Vivienda Militar, dicha encuesta se elaboró tomando como referencia las teorías relacionadas a las variables antes mencionadas, asimismo fue graduada a la escala de Likert a fin de poder cuantificar su resultado final.

Los resultados de la investigación dan cuenta que, de un total de 110 encuestados, 81 de los funcionarios y servidores del Fondo de Vivienda Militar que fueron encuestados y que representan un 69.10%, revelan un nivel deficiente en cuanto al **sistema de control interno**, mientras que 24 ellos que representa el 21.80% de los funcionarios y servidores encuestados, se encuentran en un nivel regular, y sólo 10 de ellos que representa el 9.10% lo considera bueno; tal como se puede apreciar en la Tabla 09, figura 11.

Por su parte, con respecto a la variable **Especialización Profesional**, que se encuentra descrita en la tabla 10 y figura 12, se tiene que de los 110 funcionarios y servidores encuestados del Fondo de Vivienda Militar FAP, 70 que representa el 63.70% se encuentran en un nivel deficiente respecto a la variable; mientras que 24 de los encuestados que representa el 21.8%, revela un nivel regular y 16 que corresponde el 14.50% lo consideran en un nivel bueno.

En la tabla 11 y figura 13 tenemos que con relación a la variable **Selección de Proveedores**, se tiene que, de los 110 funcionarios y servidores encuestados del Fondo de Vivienda Militar de la FAP, se observa que 64 de ellos que representa el 58.20% se encuentran en un nivel deficiente de la variable; mientras que 33 de los encuestados que corresponde al 30.00% se encuentran en un nivel de regular y el 11.80% que corresponde a 13 encuestados se encuentra en un nivel bueno con respecto a la variable.

En los resultados obtenidos se asumió la prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre las variables independientes frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis basada en la prueba de regresión logística.

Conforme se advierte del reporte se tienen que los resultados obtenidos estarían explicando **la hipótesis general**, respecto a la dependencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, esto en atención a los resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 81.088 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa que los datos obtenidos no son independientes, por lo que presenta dependencia entre las variables de estudio.

Conforme a la tabla 15, el pseudo R cuadrado, según Cox y Snell se obtiene 0.522, lo que significaría que la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 52.2% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 70.5% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional..

Esto corrobora lo mencionado por, Cambier (2015), en su tesis “Evaluación del Cumplimiento del Control Interno de un Departamento de Registro de una Entidad de Estudios Superiores Basado en Técnicas de Auditoría Interna”, al señalar que la aplicación del control interno en la entidad, permite reales mejoras tanto organizativas como operativas, involucrando al personal de la institución en todos sus niveles; proponiéndose como objetivo general. Al respecto, es importante indicar que el autor tuvo como logro de su investigación el determinar cómo el uso del sistema de control interno se ve reflejado en los procedimientos internos, y por ende, en la consecución de las metas y objetivos trazados en la entidad.

Respecto a la **hipótesis específica 1**, los resultados se indican en la tabla 17, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la

competencia de entrega de la selección de Proveedores en el Fondo de Vivienda Militar FAP. Según Cox y Snell ésta es igual a 0.142 lo que represente el 14.2%, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 25.2% del Sistema de Control Interno y la competencia de entrega.

Lo indicado, guarda relación con lo señalado por Pereira (2012), quien en su trabajo de investigación: “La Formación Profesional y el Mercado Laboral de los Técnicos Agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhão. Campus São Luís - Maracaná. Maranhão – Brasil”, manifiesta que ha sido posible evidenciar que los factores “educación y trabajo están relacionados con el desarrollo tecnológico que está a la altura de la economía global.”; con esto se ha llegado a establecer la necesidad de intercalar nuestra formación entre la adquisición de conocimientos y la aplicación práctica de los mismos, como un aspecto concluyente y a la vez integrante del desarrollo de competencias formativas; en este sentido, no es posible hablar de formación en profesionales si es que separamos la capacitación del entorno práctico, ya que es a través de estos medios que validamos nuestro conocimiento y lo preparamos o adecuamos a nuestro entorno laboral particular.

En el contraste de la hipótesis específica 2. Los resultados se muestran en la tabla 19. se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.419 significaría que la selección de Proveedores se debe al 41.9% del Sistema de Control Interno y la competencia de transformación, sin embargo, la más estable es el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP - FOVIMFAP se debe al 55.8% del Sistema de Control Interno y la competencia de transformación.

Asimismo, este aspecto es respaldado por Carrasco (2012), en su Tesis: “Gobierno de tecnología de información como generador de ventajas competitivas en

empresas industriales – Lima Metropolitana”, cuando señala que, con respecto a la tecnología de la información, es posible que los gerentes de las empresas proveedoras, no sepan cómo utilizarla con la finalidad de reducir los costos en las actividades de recepción, almacenamiento y distribución de productos a los clientes; es decir que la incapacidad del proveedor afecta significativamente la mejor atención del cliente, afectando la percepción que sobre el proveedor se puede tener.

Respecto a la **hipótesis específica 3**, Los resultados se muestran en la tabla 21. los pseudo R cuadrado, presentan una dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP. El cual se tiene el resultado de Cox y Snell igual a 0.407 significaría que la selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 40.7% del Sistema de Control Interno y la competencia de relaciones, sin embargo, la más estable es el coeficiente de Nagalkerke, el cual se tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP - FOVIMFAP se debe al 54.4% del Sistema de Control Interno y la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP.

Lo señalado se encuentra corroborado por Ospina (2015) en su tesis: “Calidad de Servicio y Valor en el Transporte Intermodal de Mercancías”, concluye señalando la calidad de servicio que se brinda y que es percibido por sus proveedores, es consecuencia del desarrollo de tres dimensiones: la fiabilidad, la empatía y la calidad de los elementos. La fiabilidad, entendida como la capacidad de los proveedores para realizar el servicio prometido de forma fiable y precisa; la empatía, referida al cuidado y a la atención personalizada que los proveedores deben ofrecer, y por último, brindar un adecuado cuidado a la conservación de las relaciones que los proveedores tienen con sus clientes, para lo cual deben garantizar la modernización de su trabajo y la adecuada relación personal con estos.

V. Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada y tomando en cuenta los resultados obtenidos en la contratación de las variables expuestas, hemos podido arribar a las siguientes conclusiones:

PRIMERO:

Los resultados obtenidos del contraste de la hipótesis general, explican la dependencia del modelo del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP - FOVIMFAP, los resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 81.088 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa que los datos obtenidos no son independientes, por lo que presenta dependencia entre las variables de estudio.

Lo señalado es corroborado con los pseudo R cuadrado, que establecen la dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional y afectan la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP. Así el resultado de Cox y Snell señala que es igual a 0.522, lo que significa que la selección de Proveedores se debe al 52.2% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional; por su parte el coeficiente de Nagalkerke, que establece una dependencia más estable, señala que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 70.5% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional.

SEGUNDO:

Respecto a la primera hipótesis específica, tenemos que conforme indican los pseudo R cuadrado, se presenta una dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional que afecta la competencia de entrega del Fondo de Vivienda Militar FAP.

El resultado de Cox y Snell es igual a 0.142, lo que significaría que la selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 14.2% del Sistema de

Control Interno y la competencia de entrega, por su parte el coeficiente de Nagalkerke, tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 25.2% del Sistema de Control Interno y la competencia de entrega. Los datos incidencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega, el cual se muestra del reporte con 67.7% de área bajo la curva COR; el cual implica que el Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016

TERCERO

Con relación a la segunda hipótesis específica, tenemos que los pseudo R cuadrado, presentan una dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional que afecta la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP.

El resultado de Cox y Snell es igual a 0.419, lo que significaría que la selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 41.9% del Sistema de Control Interno y la competencia de transformación; por su parte el coeficiente de Nagalkerke, tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP se debe al 55.8% del Sistema de Control Interno y la competencia de transformación. Se tiene que los datos de incidencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de transformación, el cual se muestra en el reporte del mismo con 87.2% de área bajo la curva COR; por lo que el sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de transformación en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

.

CUARTO:

Finalmente, respecto a la tercera hipótesis específica, los pseudo R cuadrado presentan una dependencia porcentual del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional que afectan la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP. El resultado de Cox y Snell es igual a 0.407 lo que significa

que la selección de Proveedores se debe al 40.7% del Sistema de Control Interno y la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP; por su parte el coeficiente de Nagalkerke, se tiene que la variabilidad de la Selección de Proveedores se debe al 54.4% del Sistema de Control Interno y la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP.

Se tiene que los datos de incidencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones, el cual se muestra el reporte del mismo con 63.1% de área bajo la curva COR; por lo que el Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de relaciones en el Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima 2016.

VI. Recomendaciones

Teniendo en cuenta las conclusiones antes expuestas, podemos señalar las siguientes recomendaciones:

PRIMERO:

Es importante que la alta dirección en las entidades públicas asuma la decisión de comenzar con la implementación del Sistema de Control Internos, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, garantizando que sus actividades se acerquen cada vez más a la visión y misión de la entidad.

SEGUNDO:

Es responsabilidad de las entidades públicas la implementación de normativas internas que fomenten el desarrollo profesional, ofreciendo a los servidores o funcionarios la posibilidad de mejoras funcionales y remunerativas, en la medida de que mejoren su formación profesional.

Asimismo, esta normativa debe permitir evaluar adecuadamente a los trabajadores con la finalidad de recibir incentivos por parte de la entidad. Por su parte las entidades, deberán brindar a los trabajadores posibilidades de mejoras en su formación, a través de la suscripción de convenios interinstitucionales con otras entidades públicas o privadas competentes para brindar especialización profesional

TERCERO:

Con respecto a los proveedores en las entidades públicas, estas deben orientar su selección al cumplimiento de competencias complementarias a los bienes o servicios que estos pueden brindar, de este modo no sólo se estará garantizando el cumplimiento de la prestación debida, sino que además tras este cumplimiento, se tendrá la garantía de contar con el respaldo empresarial (garantía de atención técnica, accesibilidad y oportunidad de atención), la capacidad orientadora post venta y el asesoramiento especializado necesario. Para esto, dichos aspectos deben formar parte de los requisitos que se establezcan en las condiciones para realizar la adquisición.

CUARTO:

Las unidades orgánicas responsables de los procesos de adquisiciones y contrataciones en las entidades públicas, deben estar a cargo de funcionarios y servidores no sólo capacitados en la temática normativa de la contratación, sino que además deben tener una formación profesional que les permita determinar y prever las necesidades de bienes y servicios que las diversas unidades orgánicas de la entidad podrían requerir; de este modo se podrá garantizar que las prestaciones brindadas por los proveedores respondan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Además de ello, es importante que, en éstas áreas logísticas, los procesos y procedimientos que en ellas se desarrollan, se encuentren claramente establecidos y definidos, donde se establezcan las responsabilidades del personal por cada etapa, así como establecer los controles necesarios para mitigar los riesgos que puedan presentarse.

VII. Referencias Bibliográficas

- Aneas, A. (2003). *Competencias Profesionales. Análisis Conceptual y Aplicación Profesional*. Universidad de Barcelona. España
- Allende, V. (2008). *El Sistema de Control Interno y su importancia en la administración pública. Implementación del Sistema Control Interno en el Perú* (pág. 10). Lima: Colegio de Contadores Públicos de Lima.
- Batthyány, K. & Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales*. Montevideo. Universidad de la República.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: UNAM.
- Blanco, A. (2007), *Flexibilidad y competencias profesionales: una perspectiva organizacional integradora*. Universidad de Oviedo. España.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA, Universidad de Giessen. Alemania.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Cambier, E. (2015). *Evaluación del Cumplimiento del Control Interno de un Departamento de Registro de una Entidad de Estudios Superiores Basado en Técnicas de Auditoría interna*. Tesis de la Universidad de Sevilla – España
- Cejas M. & Campos V. (2005). *El Cambio En Las Organizaciones a través de la Formación por Competencias de los Recursos Humanos*. Revista Fases. Universidad de Carabobo – Venezuela.
- CGR. (2013). *Medición de la Implementación del Sistema de Control Interno en el Estado*. Lima: Contraloría General de la República.
- Chapman, W. (1965). *Procedimientos de Auditoría*. Buenos Aires - Argentina: Colegio de Graduados de Ciencias Económicas.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (1992). *Sistema Integrado de Control Interno* - EEUU.
- CGR. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Lima.
- Claros, A. & León, D. (2012). *Sistema de control interno*. Barcelona: Gestión 2000
- De Eslava, M. (2011) *Sistemas de información*. Madrid: Alianza
- De Jaime, R. (2011). *Sistema de control interno*. Santiago: Fondo de Cultura Económica.

- Fowler, E. (1976). *Tratado de Auditoría*. Buenos Aires: Contabilidad moderna.
- Gamez, Isabel (2011) *Control Interno en las Áreas de Aprovisionamiento de las Empresas Públicas Sanitarias De Andalucía*. Tesis de la Universidad de Málaga – España.
- Garcia, J. (2009), *¿Qué Importancia Tiene La Acreditación De Cualificaciones Profesionales En La Actualidad? ¿Qué Son Las Cualificaciones Profesionales?*, España.
- Garay, R. (2015). *Incidencia del control Interno en el área de tesorería de la Universidad Macional del Santa, 2014*. Chimbote: Tesis de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Gómez, E. (2015), *Criterios de Selección de Proveedores de Tecnologías de la Información y Comunicaciones en el Sector Financiero*. España
- Gonzales, R. (2010). *Características De Las Relaciones Proveedor-Cliente En Las Industrias Innovadoras Andaluzas*, Universidad de Sevilla – España-
- Hernández R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica (2001), *Materiales de trabajo para la formulación de un Acuerdo Marco*. Ministerio de Educación - México
- León, F. (2013). *Enforque sistémico en la formación profesional del auditor como capital humano*. Lima: Tesis de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mantilla, B. (2013). *Control Interno, Estructura Conceptual Integrada*. México: Editorial Ecoe
- Martínez, A. (2012). *Orientación Profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. Zaragoza: Tesis de la Universidad de Zaragoza.
- Mesa, N. (2014). *Control Interno en las Entidades Públicas*. Revista Actualidad Gubernamental.
- Merzthal, J. (2014). *La Capacitación como Instrumento de Marketing para la Generación de Valor en las Empresas Industriales en el Perú*. Tesis de la Universidad ESAN, Perú.
- Monge, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Bogotá. Universidad Sur colombiana

- Navarro-Mora, J. (2015), *Expectativas de especialización profesional en estudiantes de odontología. Revisión de literatura*; Revista de Estomatología. Universidad Cayetano Heredia, Perú.
- Ospina, S. (2015). *Calidad de Servicio y Valor en el Transporte Intermodal de Mercancías*, Tesis de la Facultad de Economía de la Universidad de Valencia – España
- Pastor, C.(2012). *Gobierno de tecnología de información como generador de ventajas competitivas en empresas industriales – Lima Metropolitana*”, Tesis de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pereiro, J. (2005). Portalcalidad.com.
http://www.portalcalidad.com/articulos/56-gestion_compras_y_evaluacion_proveedores_iso_9001:2000
- Perú, C. (2002). *Ley 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contro y de la Contraloría General de la República*. Diario El Peruano Lima - Perú.
- Pereira, J. (2012). *La Formación Profesional y el Mercado Laboral de los Técnicos Agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhão. Campus São Luís - Maracanã. Maranhão – Brasil*. Tesis de la Universidad de Alcalá – España.
- Peresson, L. (2007); *Sistemas de Gestión de la Calidad con Enfoque al Cliente*, Universidad de Valladolid - España
- Porto. A & Saura O. (2011). *Competencias profesionales: Una mirada desde la formación en los procesos técnicos*. Argentina
- Públicos, M. (1957). *Examen del Control Interno. Comisión de Procedimientos de Auditoría*. - Mexico
- Reyes, S. (2009). *Perfeccionamiento Del Sistema De Control Interno*. Contribuciones a la economía.
- Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma de Tabasco. México.
- Rojas, E. (2014). *Control interno*. Buenos Aires: Ateneo
- Rusenar, R. (1978). *Manual de Control Interno*. Buenos Aires: Cangallo.
- Salinas, P. (2007); *Metodología de la Investigación Científica*. Venezuela

- Sarache, C. (2009). *Selección de proveedores: una aproximación al estado del arte*. Cuadernos de administración Bogotá. Colombia
- Selección De Proveedores Procesos Universidad Doctor José Matías Delgado [Consultado el 3 de Febrero de 2015]. Disponible en Internet: <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADPS0000636/C3.pdf>
- Sirvent, N. (2002). *Pacto de permanencia en la empresa*. Universidad de Valencia
- Soriano, E. (2012). Planteamiento intercultural del currículum para su calidad educativa. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. España.
- Stempf, V. (1936). *La influencia del sistema interno de comprobación en los procedimientos de auditoría*. New York.
- SME Toolkit. (2010). SME Toolkit. Recuperado de <http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3531/Los-proveedores>
- Soto, R. (2014). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima. Colección Nuevo Milenio.
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. México.
- Tecnología, I. N. (2001). *Materiales de Trabajo para la formulación de un acuerdo marco sobre formación profesional*. España: Instituto Nacional de Educación y Tecnología
- Vertice, E (2010). *Aspectos Prácticos de la Calidad en el Servicio*. Fundación Vértice Emprende – México.
- Villarroel, C. & Camperos, M. (1998) *Aseguramiento de las Carreras Universitarias. Documentos. Marco conceptual, teórico, campos, momentos, factores, variables y estándares. Primera versión del Informe Preliminar. Consejo Nacional de Universidades*. Oficina de Planificación del Sector Universitario.


Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y LA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES DEL IPEN, LIMA 2016.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente 1: Sistema de Control Interno			
¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del IPEN, Lima 2016?	Determinar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del IPEN, Lima 2016	El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la Selección de Proveedores del IPEN, Lima 2016.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			AMBIENTE DE CONTROL	<ul style="list-style-type: none">Misión y Visión de la entidadAdministración de los recursos humanos y valores éticosEstructura organizacional y asignación de responsabilidad	Del 01 a 06	Bueno 1 Regular 2 Deficiente 3
			EVALUACIÓN DE RIESGOS	<ul style="list-style-type: none">Identificación y Administración de riesgosValoración de los riesgosRespuesta al riesgo	Del 07 a 12	
			ACTIVIDADES DE CONTROL	<ul style="list-style-type: none">Procedimientos de autorización y revisiónSegregación de funciones y evaluación de funcionesDocumentación de procesos, actividades y tareas	Del 13 al 18	
Problema Especifico 1	Objetivo Especifico 1	Hipótesis Especifica 1	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none">Características y responsabilidad de la informaciónCalidad y suficienciaComunicación interna y externa	Del 19 al 24	Rango: Alto: 90 – 72 Medio: 71 – 51 Bajo: 50 - 30
¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de entrega en el IPEN, Lima 2016?	Determinar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de entrega en el IPEN, Lima 2016.	El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de entrega en el IPEN, Lima 2016.	ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none">Prevención y monitoreoSeguimiento de resultadosCompromisos de mejoramiento	Del 25 al 30	

			Variable Independiente 2: Especialización Profesional			
Problema Especifico 2	Objetivo Especifico 2	Hipótesis Especifica 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de transformación en el IPEN, Lima 2016?	Determinar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de transformación en el IPEN, Lima 2016.	El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de transformación en el IPEN, Lima 2016.	COMPETENCIA TÉCNICA - METODOLOGICA	<ul style="list-style-type: none">Conocimiento ProfesionalImplementación del conocimientoResolución de problemas.	Del 01 a 09	Bueno 1 Regular 2 Deficiente 3
			COMPETENCIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none">Valoración personalCapacidad de adaptaciónSociabilidad.	Del 10 a 18	Rango: Alto: 81 – 64 Medio: 63 – 46 Bajo: 45 - 27
Problema Especifico 3	Objetivo Especifico 3	Hipótesis Especifica 3	COMPETENCIA PARTICIPATIVA	<ul style="list-style-type: none">Conocimiento ProfesionalImplementación del conocimientoResolución de problemas.	Del 19 al 27	
¿Cuál es el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones en el IPEN, Lima 2016?	Determinar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la competencia de relaciones en el IPEN, Lima 2016.	El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional afectan la competencia de relaciones en el IPEN, Lima 2016	Variable Dependiente: Selección de Proveedores			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			COMPETENCIA DE ENTREGA	<ul style="list-style-type: none">Adecuada relación con el clienteCumplimiento de lo acordadoGarantía y oportunidad	Del 01 a 09	Bueno 1 Regular 2 Deficiente 3
POBLACIÓN	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	COMPETENCIA DE TRANSFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">Mejora de procesosCalidad y costoDesarrollo de clientes	Del 10 a 18	Rango: Alto: 81 – 64 Medio: 63 – 46 Bajo: 45 - 27
Son los 110 profesionales que integran la Gerencia de administración del IPEN, Lima 2016	No probabilística Población censal	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario Estadística: Descriptiva e Inferencial. Escala de medición: Ordinal	COMPETENCIA DE RELACIONES	<ul style="list-style-type: none">Conocimiento de la entidadAccesibilidad al clienteApoyo y asesoría	Del 19 al 27	

ANEXO 2: ACREDITACIÓN DE INVESTIGACIÓN REALIZADA EN LA ENTIDAD



REPUBLICA DEL PERÚ

MINISTERIO DE DEFENSA
Fuerza Aérea del Perú

"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"
"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERU"

Santiago de Surco, 23 SET. 2016

NC-900-FVDE-Nº 526

Señor
MIGUEL ANGEL ABANTO CRUZ
CIUDAD

REF: Solicitud del 20-09-2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación al documento de la referencia, a fin de saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que este Fondo de Vivienda Militar de la Fuerza Aérea del Perú, está dispuesto a brindarle las facilidades necesarias, a fin que pueda realizar su trabajo de investigación para desarrollar su tesis sobre "Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar de la Fuerza Aérea del Perú, Lima 2016".

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima

Dios guarde a Ud.
El Coronel FAP
LUIS RODRIGUEZ BANDACH

Gerente Ejecutivo del FOVIMFAP

FONDO DE VIVIENDA MILITAR FAP
"FOVIMFAP"

Jr. Esteban Camere N° 591
Urbanización San Roque
Santiago de Surco, Lima - Perú
Telf.: 274-0749 / 274-5688

ANEXO 3: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

PRUEBAS DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

PROYECTO DE TESIS: Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la selección de proveedores del Instituto de Energía Nuclear, Lima 2016.

ALUMNO: Miguel Abanto Cruz

VARIABLE INDEPENDIENTE: SISTEMA DE CONTROL INTERNOS

PRUEBA PILOTO: 20 ENCUESTADOS

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	3	1	1	2
3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2
3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
3	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	1	3	1	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
3	3	2	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3
3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	1	2
3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2
1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1
2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1
2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,852	,889	31

OK

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Se difunden los conceptos de visión y misión de la entidad?	84,9500	130,576	,784	.	,837
¿Son difundidas las políticas de trabajo que impulsa la alta dirección de la entidad?	85,2500	139,039	,493	.	,846

¿Existen actividades para promover la observancia del Código de Ética en la entidad?	85,3500	137,187	,582	.	,844
¿Los perfiles y descripciones de los puestos son adecuados a cada órgano de la entidad?	85,5500	138,155	,491	.	,846
¿La estructura organizacional es la adecuada a sus necesidades de la entidad?	85,2500	139,145	,378	.	,848
¿La normativa de la entidad establece las responsabilidades de los servidores y los funcionarios?	85,7500	140,513	,424	.	,848
¿Se capacita al personal responsable de los procesos en la identificación y administración de riesgos?	85,7500	139,671	,487	.	,847
¿Los proyectos y procesos cuentan con matrices de identificación y administración de Riesgos?	85,3500	138,976	,540	.	,846
¿Se documenta la evaluación de riesgos de los principales procesos en la entidad?	85,6000	138,884	,618	.	,845
¿Los riesgos identificados son puestos en conocimiento de los trabajadores de la entidad?	85,5000	143,632	,219	.	,851
¿Aplica acciones para mitigar los riesgos que puedan presentarse en los procesos que ejecuta?	85,1500	139,187	,406	.	,847
¿Se difunde información respecto a cómo gestionar los riesgos en los procesos que realiza?	85,7000	143,905	,207	.	,851

¿Los procesos en la entidad, contienen actividades que requieren autorización y aprobación?	85,8000	145,432	.088	.	,853
¿Los procesos desarrollados en la entidad son revisados con posterioridad a su ejecución?	84,8000	131,642	,793	.	,837
¿Las actividades de las unidades están diferenciadas en la normativa de la entidad?	85,9000	143,884	,291	.	,851
¿La entidad evalúa el desempeño de los trabajadores?	85,4000	140,042	,383	.	,848
¿Las actividades y procesos realizados en la entidad son documentados?	85,0500	140,576	,363	.	,848
¿Se puede acceder a la documentación originada de los procesos, actividades y tareas?	85,4500	144,471	.100	.	,854
¿Se comunican las decisiones de la alta dirección respecto a programas, metas y objetivos?	85,7000	140,537	,409	.	,848
¿Se evalúa que la comunicación e información se hubiera brindado de forma efectividad?	85,6500	143,292	,252	.	,851
¿La información comunicada por la entidad es de calidad y suficiente?	84,9000	135,147	,628	.	,842
¿Los sistemas de información implementados facilitan la toma de decisiones?	85,6500	140,450	,493	.	,847
¿La comunicación interna en la entidad llega a todos los niveles de trabajadores?	85,4000	137,095	,665	.	,843

¿La comunicación por parte de la entidad con otras entidades o instituciones externas es adecuada?	85,3500	140,345	,294	.	,850
¿Son difundidos los controles implementados por la entidad en los trabajos que desarrolla?	85,8500	140,871	,568	.	,847
¿Se aplican las acciones de prevención en todos los procesos que se desarrollan?	85,9000	144,832	,183	.	,852
¿Funciona adecuadamente el control interno en su unidad administrativa?	85,3500	139,082	,403	.	,847
¿Se verifica que se ejecute el control interno en los procesos que desarrolla?	85,7000	143,800	,173	.	,852
¿Se identifican oportunidades de mejora como resultado de la aplicación del control interno?	85,7500	143,355	,266	.	,851
¿La implementación del control interno permite aplicar medidas correctivas?	85,4500	134,471	,738	.	,840
suma	47,3000	78,221	,808	.	,884

VARIABLE INDEPENDIENTE: ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

PRUEBA PILOTO: 20 ENCUESTADOS

1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2
1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2
1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2
1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1
1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	1	3	1	1	2	3	1	2	3	1	1
1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1
2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	1	3	1
1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	3	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	2
1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1
2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	1	3	1	2	3	3	1	2	1	3	3
1	2	2	1	3	3	1	1	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1
1	1	2	1	3	3	1	1	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1
2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1
1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,853	,852	28

O.K.
✓

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Realiza cursos de especialización relacionados con su formación o temática de trabajo?	72,1500	60,450	,304		,850
¿Posee los conocimientos que le permiten generar enseñanzas del trabajo que le toca desarrollar en la entidad?	72,2500	61,987	,098		,854

¿Su formación comprende otras temáticas o áreas diferentes con el de su profesión?	71,9500	57,524	,627		,842
¿Considera que pueda evaluar y analizar el desarrollo de su trabajo en la entidad?	72,1500	61,292	,170	✓	,853
¿La formación que tiene le permitiría asumir diversos roles funcionales de trabajo en la entidad?	70,9500	57,945	,467		,845
¿Es capaz de identificar las necesidades que deben satisfacerse en la entidad?	71,1500	54,345	,673		,837
¿Aplica los conocimientos aprendidos a las necesidades de la entidad?	72,0500	60,155	,234		,852
¿Aplica sus conocimientos a una situación laboral concreta para solucionar problemas?	72,1000	58,621	,431		,847
¿Aplica su conocimiento para la solución de los diversos problemas que se presentan en la entidad?	71,7000	59,168	,337		,849
¿Cree que la honradez es promovida adecuadamente en la entidad?	71,6500	53,608	,708		,835
¿Considera que ejecuta con rectitud las tareas que son de su competencia?	72,2000	59,432	,529		,846
¿Cuándo se le solicita su opinión, busca ser justa independientemente de quien se la consulta?	70,8500	56,661	,605		,841
¿Considera que el trabajo que realiza podría ejecutarlo con igual determinación en otro lugar diferente?	72,2500	61,776	,141	✓	,853

¿Considera que tiene la capacidad para desarrollar el trabajo encomendado?	70,8000	55,537	,738	.	,837
¿Le resulta fácil entender y aprender los procedimientos aplicables a su trabajo?	72,2000	61,958	,080	.	,854
¿Tiene predisposición a colaborar y cooperar en el desarrollo de cualquier actividad de la entidad?	72,1000	60,200	,313	.	,850
¿Considera que tiene la habilidad de socializar fácilmente con otros trabajadores?	72,0500	57,734	,518	.	,844
¿Se fomenta el espíritu de equipo en el trabajo que realiza?	70,9500	54,155	,706	.	,836
¿Participa en las diversas actividades que se realizan en la entidad?	72,0500	63,208	,117	.	,859
¿Considera importante la experiencia de otros trabajadores en la labor que se desarrolla?	71,8000	61,853	,055	.	,856
¿Es capaz de desarrollar su trabajo, integrando a otros trabajadores de las diferentes áreas de la entidad?	72,2000	60,379	,359	.	,849
¿Considera que responde de manera adecuada y oportuna a las necesidades que presenta la entidad?	70,8500	55,503	,739	.	,837
¿Considera que la organización de la entidad es adecuada a sus necesidades?	71,8000	58,695	,322	.	,850
¿Cree que las acciones que ejecuta en su trabajo se orientan al logro de los objetivos de la entidad?	70,9500	55,418	,761	.	,837

¿Considera que es capaz de tomar decisiones adecuadas en el trabajo que desarrolla?	72,0000	59,474	,377	.	,848
¿Cree que su trabajo demuestra su responsabilidad en el cumplimiento de metas de la entidad?	72,0500	60,787	,211	.	,852
¿Considera que el trabajo que realiza en la entidad, lo realiza de acuerdo a la normativa establecida?	72,1000	62,095	,038	.	,856
suma	43,1500	47,608	,473	.	,866

VARIABLE DEPENDIENTE: SISTEMA DE CONTROL INTERNOS

PRUEBA PILOTO: 20 ENCUESTADOS

1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2
2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2
1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
1	3	1	2	1	1	2	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	3	1	3	3	3	3
2	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	1	3	2	3	3
2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2
1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2
3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	3	3	3	2	3
1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1
1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3
2	2	1	2	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2
1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3
1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
1	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	2
2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2
1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,851	,889	28

✓
O.K.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Los proveedores tienen una adecuada relación con los servidores y funcionarios de la entidad?	103,3000	125,905	,365	.	,847
¿El proveedor mantiene una actitud de apertura frente a las opiniones o consultas que se les formula?	103,1000	127,568	,204	.	,850
¿Los bienes y servicios permiten solucionar las necesidades que motivaron su compra?	103,0500	121,629	,614	.	,841
¿Los proveedores cumplen con los compromisos asumidos en los contratos que celebran?	102,8000	121,116	,684	.	,840
¿Los bienes o servicios son entregados por el proveedor en la fecha y lugar que señala el contrato?	103,2000	122,484	,539	.	,842
¿Los bienes o servicios adquiridos corresponden a aquellos que fueron solicitados?	103,4500	125,418	,558	.	,845
¿La entrega de los bienes o servicios contratados a los proveedores son oportunos?	102,8500	125,924	,280	.	,849
¿Los bienes y servicios brindados por los proveedores gozan de una garantía adecuada?	103,1500	130,239	,041	.	,853
¿Se implementan innovaciones en la ejecución y entrega de los bienes o servicios contratados?	102,3500	125,082	,376	.	,846

¿Los procesos que realizan los proveedores se mejoran permanentemente?	102,0000	128,316	,195	.	,850
¿Los bienes y servicios que brindan los proveedores están acorde al desarrollo tecnológico?	103,0000	125,579	,509	.	,845
¿Los bienes y servicios contratados son modificados por los proveedores, para adecuarlos a las necesidades de la entidad?	101,9500	124,471	,521	.	,844
¿Existe interés de los proveedores por brindar bienes y servicios de calidad a la entidad?	102,4500	120,787	,565	.	,841
¿Los proveedores cuentan con certificación ISO en los procesos de producción de sus bienes y servicios?	102,8500	128,239	,123	.	,853
¿Los precios pagados por los bienes y servicios son adecuados y equivalentes con los del mercado?	102,8000	125,747	,305	.	,848
¿Los bienes o servicios brindados, permiten que la entidad brinde un mejor servicio a la comunidad?	103,1000	123,989	,512	.	,844
¿Los bienes o servicios contratados corresponden a las necesidades de la entidad?	103,4000	121,937	,607	.	,841
¿La entidad ha logrado beneficios con los servicios o bienes contratados?	103,4000	126,042	,465	.	,846
¿Existe conocimiento de la visión, misión y objetivos institucionales por parte de los proveedores?	103,3000	127,695	,284	.	,849
¿Los proveedores conocen las funciones que desarrolla la entidad?	103,2500	122,408	,627	.	,841

¿Los proveedores buscan conocer cómo se encuentra organizada la entidad?	102,8500	126,345	,290	.	,848
¿Los proveedores cuentan con una estructura operativa y administrativa adecuada?	103,3500	128,766	,195	.	,850
¿Los proveedores mantienen una comunicación constante con los representantes de la entidad?	102,2500	118,513	,731	.	,837
¿La entidad puede acceder a información oportuna de parte de los proveedores?	102,0500	127,313	,327	.	,848
¿Los proveedores participan en la identificación de las necesidades de la entidad?	102,1500	121,397	,615	.	,841
¿Los proveedores ofrecen diversas alternativas para que la entidad sepa cuál elegir?	102,6500	118,871	,708	.	,837
¿Los proveedores brindan asesoría para determinación de los bienes o servicios que necesita la entidad?	102,1000	123,674	,536	.	,843
suma	50,7500	68,513	,848	.	,873

ESCUELA DE POSTGRADO

[illegible]

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Applicable []

Aplicable después de corregir [1

No applicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

.....

DNI:

Especialidad del validador:..

Meinmal in der Woche

1º Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2º Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3º Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

[illegible]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable []	Aplicable después de corregir []	No aplicable []
1. ¿El contenido de la información es relevante para la toma de decisiones?			
2. ¿El contenido de la información es claro y comprensible?			
3. ¿El contenido de la información es preciso y detallado?			
4. ¿El contenido de la información es oportuno y actualizado?			
5. ¿El contenido de la información es confiable y veraz?			
6. ¿El contenido de la información es útil y práctico?			
7. ¿El contenido de la información es accesible y fácil de obtener?			
8. ¿El contenido de la información es relevante para la toma de decisiones?			
9. ¿El contenido de la información es claro y comprensible?			
10. ¿El contenido de la información es preciso y detallado?			
11. ¿El contenido de la información es oportuno y actualizado?			
12. ¿El contenido de la información es confiable y veraz?			
13. ¿El contenido de la información es útil y práctico?			
14. ¿El contenido de la información es accesible y fácil de obtener?			

DNI: 05375543

DNI:..

Especialidad del validador: Maestro en Experto

03 de del 2016

- 1**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: DR. BENJAMIN SULLA VILLALBA DNI: 03355543

Especialidad del validador: Medicina Experto

03.05 de del 20 16

Benjamin Sullavillalba

Firma del Experto Informante

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exado y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17	¿Considera que tiene la habilidad de socializar fácilmente con otros trabajadores?	X			X				
18	¿Se fomenta el espíritu de equipo en el trabajo que realiza?	X			X				
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA PARTICIPATIVA								
19	¿Participa en las diversas actividades que se realizan en la entidad?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Considera importante la experiencia de otros trabajadores en la labor que se desarrolla?	X		X		X		X	
21	¿Es capaz de desarrollar su trabajo, integrando a otros trabajadores de las diferentes áreas de la entidad?	X		X		X		X	
22	¿Considera que responde de manera adecuada y oportuna a las necesidades que presenta la entidad?	X		X		X		X	
23	¿Considera que la organización de la entidad es adecuada a sus necesidades?	X		X		X		X	
24	¿Cree que las acciones que ejecuta en su trabajo se orientan al logro de los objetivos de la entidad?	X		X		X		X	
25	¿Considera que es capaz de tomar decisiones adecuadas en el trabajo que desarrolla?	X		X		X		X	
26	¿Cree que su trabajo demuestra su responsabilidad en el cumplimiento de metas de la entidad?	X		X		X		X	
27	¿Considera que el trabajo que realiza en la entidad, lo realiza de acuerdo a la normativa establecida?	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Suarez An. W. S. DNI: 28012001

Especialidad del validador: Psicología

03 de 06 del 2016

[Firma]
Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [<input checked="" type="checkbox"/>]	Aplicable después de corregir [<input type="checkbox"/>]	No aplicable [<input type="checkbox"/>]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Ramirez Lir Uri
DNI: 0801201

Especialidad del validador:.....

03 de 06 del 2016

- **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem; es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Gonzalez WIS DNI: 2801242

Especialidad del validador: Psicología

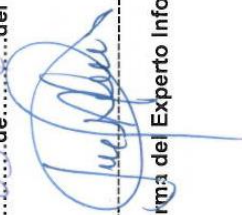
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de 06 del 2016



Firma del Experto Informante

17	¿Los bienes o servicios contratados corresponden a las necesidades de la entidad?	✓						
18	¿La entidad ha logrado beneficios con los servicios o bienes contratados?	✓						
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA DE TRANSFORMACIONES							
19	¿Existe conocimiento de la visión, misión y objetivos institucionales por parte de los proveedores?	✓						
20	¿Los proveedores conocen las funciones que desarrolla la entidad?	✓						
21	¿Los proveedores buscan conocer cómo se encuentra organizada la entidad?	✓						
22	¿Los proveedores cuentan con una estructura operativa y administrativa adecuada?	✓						
23	¿Los proveedores mantienen una comunicación constante con los representantes de la entidad?	✓						
24	¿La entidad puede acceder a información oportuna de parte de los proveedores?	✓						
25	¿Los proveedores participan en la identificación de las necesidades de la entidad?	✓						
26	¿Los proveedores ofrecen diversas alternativas para que la entidad sepa cuál elegir?	✓						
27	¿Los proveedores brindan asesoría para determinación de los bienes o servicios que necesita la entidad?	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Méndez Elizabe Gloria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodología Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educación

03 de Junio del 2016

Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[illegible]

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [<input checked="" type="checkbox"/>]	Aplicable después de corregir [<input type="checkbox"/>]	No aplicable [<input type="checkbox"/>]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Méndez Iñzarbe Gliria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Mg en Gerencia Educativa; Dra en Educacion Metodologica;

03 de junio del 2012

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez.

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Mendez-Tizabe Gloria Susana DNI: 07059554

Especialidad del validador: Metodología; Mg. Gerencia Educativa; Dra. en Educación

03 de junio del 2014

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del Experto Informante

ANEXO 5: BASE DE DATOS DE ENCUESTAS REALIZADAS

1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1
1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1
1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
2	2	1	2	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1
2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2
1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2
1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2
1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2
1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	2	1	1	3	3</																					

ANEXO 6: CUESTIONARIO UTILIZADO EN LA INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO PARA SERVIDORES Y FUNCIONARIOS SOBRE SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Edad y sexo: _____ Área: _____

Nivel: _____ Fecha: _____

A continuación, te presentamos un conjunto de interrogantes relacionadas con el Sistema de control Interno. La finalidad del presente cuestionario es conocer tu apreciación sobre la importancia y utilidad del Control Interno en la entidad. El cuestionario está compuesto por 30 ítems (preguntas) y tú deberás marcar con un “X” si la respuesta que se considere correcta: SIEMPRE, A VECES o NUNCA. Te agradecemos por tu colaboración.

Para responder el cuestionario cuentas con un tiempo estimado de 40 Minutos.

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS		
		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
AMBIENTE DE CONTROL				
1	¿Se difunden los conceptos de visión y misión de la entidad?			
2	¿Son difundidas las políticas de trabajo que impulsa la alta dirección de la entidad?			
3	¿Existen actividades para promover la observancia del Código de Ética en la entidad?			
4	¿Los perfiles y descripciones de los puestos son adecuados a cada órgano de la entidad?			
5	¿La estructura organizacional es la adecuada a sus necesidades de la entidad?			
6	¿La normativa de la entidad establece las responsabilidades de los servidores y los funcionarios?			
EVALUACIÓN DE RIESGOS				
7	¿Se capacita al personal responsable de los procesos en la identificación y administración de riesgos?			
8	¿Los proyectos y procesos cuentan con matrices de identificación y administración de Riesgos?			
9	¿Se documenta la evaluación de riesgos de los principales procesos en la entidad?			
10	¿Los riesgos identificados son puestos en conocimiento de los trabajadores de la entidad?			
11	¿Aplica acciones para mitigar los riesgos que puedan presentarse en los procesos que ejecuta?			
12	¿Se difunde información respecto a cómo gestionar los riesgos en los procesos que realiza?			
ACTIVIDADES DE CONTROL				
13	¿Los procesos en la entidad, contienen actividades que requieren autorización y aprobación?			
14	¿Los procesos desarrollados en la entidad son revisados con posterioridad a su ejecución?			
15	¿Las actividades de las unidades están diferenciadas en la normativa de la entidad?			
16	¿La entidad evalúa el desempeño de los trabajadores?			

17	¿Las actividades y procesos realizados en la entidad son documentados?			
18	¿Se puede acceder a la documentación originada de los procesos, actividades y tareas?			
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
19	¿Se comunican las decisiones de la alta dirección respecto a programas, metas y objetivos?			
20	¿Se evalúa que la comunicación e información se hubiera brindado de forma efectividad?			
21	¿La información comunicada por la entidad es de calidad y suficiente?			
22	¿Los sistemas de información implementados facilitan la toma de decisiones?			
23	¿La comunicación interna en la entidad llega a todos los niveles de trabajadores?			
24	¿La comunicación por parte de la entidad con otras entidades o instituciones externas es adecuada?			
ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
25	¿Son difundidos los controles implementados por la entidad en los trabajos que desarrolla?			
26	¿Se aplican las acciones de prevención en todos los procesos que se desarrollan?			
27	¿Funciona adecuadamente el control interno en su unidad administrativa?			
28	¿Se verifica que se ejecute el control interno en los procesos que desarrolla?			
29	¿Se identifican oportunidades de mejora como resultado de la aplicación del control interno?			
30	¿La implementación del control interno permite aplicar medidas correctivas?			

MUCHAS GRACIAS.

CUESTIONARIO PARA SERVIDORES Y FUNCIONARIOS SOBRE LA ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL

Edad y sexo: _____ Área: _____
 Nivel: _____ Fecha: _____

A continuación, te presentamos un conjunto de interrogantes relacionadas con la especialización Profesional. La finalidad del presente cuestionario es conocer tu apreciación sobre la importancia y utilidad de la Especialización Profesional en la entidad. El cuestionario está compuesto por 27 ítems (preguntas) y tú deberás marcar con un “X” si la respuesta que se considere correcta: SIEMPRE, A VECES o NUNCA. Te agradecemos por tu colaboración.

Para responder el cuestionario cuentas con un tiempo estimado de 35 Minutos.

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS		
COMPETENCIA TÉCNICA		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Realiza cursos de especialización relacionados con su formación o temática de trabajo?			
2	¿Posee los conocimientos que le permiten generar enseñanzas del trabajo que le toca desarrollar en la entidad?			
3	¿Su formación comprende otras temáticas o áreas diferentes con el de su profesión?			
4	¿Considera que pueda evaluar y analizar el desarrollo de su trabajo en la entidad?			
5	¿La formación que tiene le permitiría asumir diversos roles funcionales de trabajo en la entidad?			
6	¿Es capaz de identificar las necesidades que deben satisfacerse en la entidad?			
7	¿Aplica los conocimientos aprendidos a las necesidades de la entidad?			
8	¿Aplica sus conocimientos a una situación laboral concreta para solucionar problemas?			
9	¿Aplica su conocimiento para la solución de los diversos problemas que se presentan en la entidad?			
COMPETENCIA SOCIAL		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
10	¿Cree que la honradez es promovida adecuadamente en la entidad?			
11	¿Considera que ejecuta con rectitud las tareas que son de su competencia?			
12	¿Cuándo se le solicita su opinión, busca ser justa independientemente de quien se la consulta?			

13	¿Considera que el trabajo que realiza podría ejecutarlo con igual determinación en otro lugar diferente?			
14	¿Considera que tiene la capacidad para desarrollar el trabajo encomendado?			
15	¿Le resulta fácil entender y aprender los procedimientos aplicables a su trabajo?			
16	¿Tiene predisposición a colaborar y cooperar en el desarrollo de cualquier actividad de la entidad?			
17	¿Considera que tiene la habilidad de socializar fácilmente con otros trabajadores?			
18	¿Se fomenta el espíritu de equipo en el trabajo que realiza?			
COMPETENCIA PARTICIPATIVA		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
19	¿Participa en las diversas actividades que se realizan en la entidad?			
20	¿Considera importante la experiencia de otros trabajadores en la labor que se desarrolla?			
21	¿Es capaz de desarrollar su trabajo, integrando a otros trabajadores de las diferentes áreas de la entidad?			
22	¿Considera que responde de manera adecuada y oportuna a las necesidades que presenta la entidad?			
23	¿Considera que la organización de la entidad es adecuada a sus necesidades?			
24	¿Cree que las acciones que ejecuta en su trabajo se orientan al logro de los objetivos de la entidad?			
25	¿Considera que es capaz de tomar decisiones adecuadas en el trabajo que desarrolla?			
26	¿Cree que su trabajo demuestra su responsabilidad en el cumplimiento de metas de la entidad?			
27	¿Considera que el trabajo que realiza en la entidad, lo realiza de acuerdo a la normativa establecida?			

MUCHAS GRACIAS.

CUESTIONARIO PARA SERVIDORES Y FUNCIONARIOS SOBRE LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Edad y sexo: _____ Área: _____
Nivel: _____ Fecha: _____

A continuación, te presentamos un conjunto de interrogantes relacionadas con la Selección de Proveedores. La finalidad del presente cuestionario es conocer tu apreciación sobre la importancia y utilidad de la Selección de Proveedores en la entidad. El cuestionario está compuesto por 27 ítems (preguntas) y tú deberás marcar con un “X” si la respuesta que se considere correcta: SIEMPRE, A VECES o NUNCA. Te agradecemos por tu colaboración.

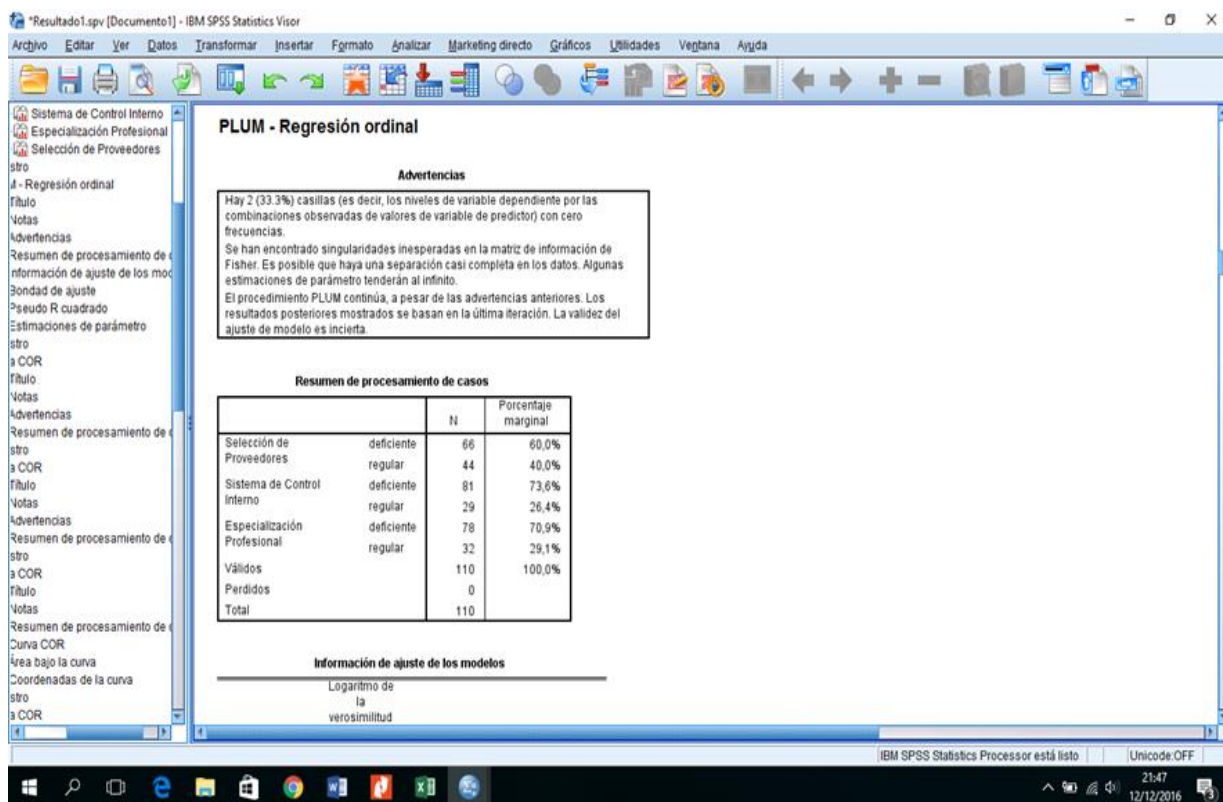
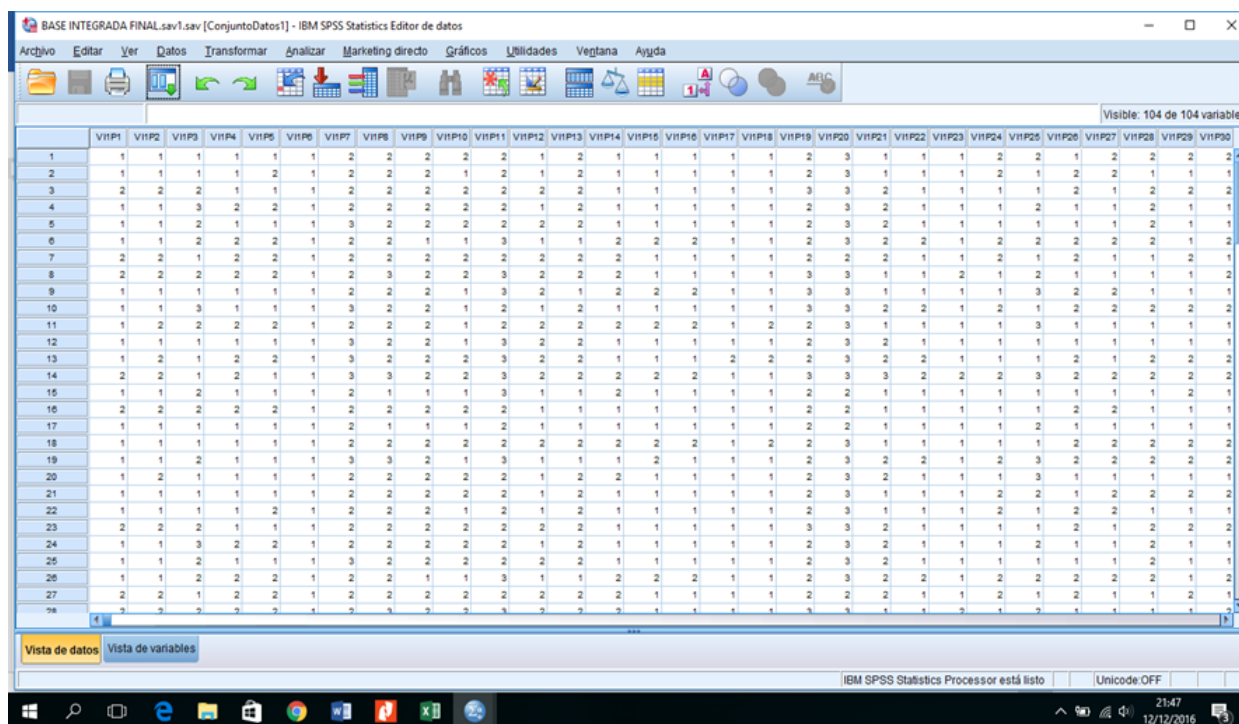
Para responder el cuestionario cuentas con un tiempo estimado de 35 Minutos.

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS		
COMPETENCIA DE ENTREGA		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Los proveedores tienen una adecuada relación con los servidores y funcionarios de la entidad?			
2	¿El proveedor mantiene una actitud de apertura frente a las opiniones o consultas que se les formula?			
3	¿Los bienes y servicios permiten solucionar las necesidades que motivaron su compra?			
4	¿Los proveedores cumplen con los compromisos asumidos en los contratos que celebran?			
5	¿Los bienes o servicios son entregados por el proveedor en la fecha y lugar que señala el contrato?			
6	¿Los bienes o servicios adquiridos corresponden a aquellos que fueron solicitados?			
7	¿La entrega de los bienes o servicios contratados a los proveedores son oportunos?			
8	¿Los bienes y servicios brindados por los proveedores gozan de una garantía adecuada?			
9	¿Se implementan innovaciones en la ejecución y entrega de los bienes o servicios contratados?			
COMPETENCIA DE TRANSFORMACIÓN		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
10	¿Los procesos que realizan los proveedores se mejoran permanentemente?			
11	¿Los bienes y servicios que brindan los proveedores están acorde al desarrollo tecnológico?			
12	¿Los bienes y servicios contratados son modificados por los proveedores, para adecuarlos a las necesidades de la entidad?			

13	¿Existe interés de los proveedores por brindar bienes y servicios de calidad a la entidad?			
14	¿Los proveedores cuentan con certificación ISO en los procesos de producción de sus bienes y servicios?			
15	¿Los precios pagados por los bienes y servicios son adecuados y equivalentes con los del mercado?			
16	¿Los bienes o servicios brindados, permiten que la entidad brinde un mejor servicio a la comunidad?			
17	¿Los bienes o servicios contratados corresponden a las necesidades de la entidad?			
18	¿La entidad ha logrado beneficios con los servicios o bienes contratados?			
COMPETENCIA DE TRANSFORMACIONES		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
19	¿Existe conocimiento de la visión, misión y objetivos institucionales por parte de los proveedores?			
20	¿Los proveedores conocen las funciones que desarrolla la entidad?			
21	¿Los proveedores buscan conocer cómo se encuentra organizada la entidad?			
22	¿Los proveedores cuentan con una estructura operativa y administrativa adecuada?			
23	¿Los proveedores mantienen una comunicación constante con los representantes de la entidad?			
24	¿La entidad puede acceder a información oportuna de parte de los proveedores?			
25	¿Los proveedores participan en la identificación de las necesidades de la entidad?			
26	¿Los proveedores ofrecen diversas alternativas para que la entidad sepa cuál elegir?			
27	¿Los proveedores brindan asesoría para determinación de los bienes o servicios que necesita la entidad?			

MUCHAS GRACIAS.

ANEXO 7: PANTALLAZOS DE TRABAJO ESTADISTICO EN EL SPSS 23



ANEXO 8.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO

El Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de
Proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima, 2016

AUTOR

Miguel Ángel Abanto Cruz

mabantoc@gmail.com

Ciencias Empresariales – Control Administrativo

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, se propuso como problema general identificar si existía un efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar de la Fuerza Aérea del Perú, Lima 2016.

La investigación fue básica a nivel descriptivo explicativo, el diseño no experimental, de corte transversal/causal y el enfoque cuantitativo. La muestra fue de tipo censal, compuesta por 110 trabajadores del Fondo de Vivienda Militar de la Fuerza Aérea del Perú. La técnica que se utilizó fue el de encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a los trabajadores de la entidad. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach que salió positiva para las variables independientes Sistema de Control Interno y Especialización Profesional; y para la variable Dependiente Selección de Proveedores.

En la presente investigación se arribó a la conclusión que el Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional inciden significativamente en la Selección de Proveedores del Fondo de Vivienda Militar de la FAP, Lima 2016.

Palabras claves: Control interno, Ambiente de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de control, Información, Comunicación, Competencia, Transformación

ABSTRACT

In this research, it was proposed as a general problem: What is the effect of the Internal Control System and Professional Specialization in supplier selection Military Housing Fund of the Air Force of Peru, Lima 2016? purposing general objective: To determine the effect of the Internal Control System and Professional Specialization supplier selection Military Housing Fund of the Air Force of Peru, Lima, 2016.

The research was basic explanatory descriptive level, non-experimental design, research was cross / cut causal and quantitative approach. The sample was composed of 110 type census workers Military Housing Fund of the Air Force of Peru. The technique used was the survey and data collection instrument was the questionnaire administered to employees of the entity. expert judgment was used and instrument reliability Cronbach Alpha which was positive for the independent variables Internal Control System and Professional Skills was used for the validity of the instruments; and the dependent variable Supplier Selection.

In the present investigation, it was reached to the conclusion that the Internal Control System and Professional Skills significantly affect supplier selection Military Housing Fund of the FAP, Lima 2016.

KEYWORDS: Traducción de las palabras clave al inglés. **Keywords:** Internal Control, Control Environment, Risk Assessment, Control Activities, Information, Communication, Competition, Transformation.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la manera en que el sistema de control interno y la especialización profesional influyen en la selección de proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP (FOVIMFAP); a fin de obtener información oportuna eficiente y eficaz para una adecuada gestión del recurso público.

En las entidades públicas, la Contraloría General de la República, es la encargada de supervisar la correcta y transparente utilización de los recursos, maximizando el uso del dinero de los contribuyentes a través de adquisiciones adecuadas y oportunas. Un sistema de control interno, tiene la capacidad de evidenciar limitaciones o debilidades de las entidades a fin de establecer mejoras en la gestión. Donde se identifican limitaciones, siempre está involucrado el factor humano; lo cual hace evidenciar su importancia en el éxito de los objetivos institucionales. La capacidad profesional no sólo se demuestra con un grado académico, sino que está circunscrito al conocimiento que el trabajador adquiere para asumir sus funciones.

El problema que plantea la investigación, es determinar cuál es el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del FOVIMFAP; y si este también afecta a las competencias de entrega, de transformación y de relaciones. En ese sentido, el objetivo de la investigación se orienta a demostrar el efecto del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del FOVIMFAP.

La relevancia de la investigación es teórica porque analiza los diversos enfoques teóricos que sustentan el desarrollo de las variables. Es práctica porque tiene como finalidad efectuar un proceso constante de retroalimentación, a fin de identificar y mejorar los puntos débiles, potencializando los resultados positivos. A nivel metodológico permitirá que se elaboren instrumentos y herramientas para su uso en nuevas investigaciones relacionadas. Y epistemológicamente asume como estudio al Estado y específicamente la función administrativa, encargada de articular adecuada y coherentemente los órganos ejecutores a fin de cumplir con los objetivos públicos.

En la investigación del español Gámez (2011), evidenció la importancia que en el sector de empresas se tiene respecto a la aplicación del sistema de control interno en las áreas de aprovisionamiento y suministro; en la medida permiten que el aprovisionamiento previsto en la entidad, cumpla con las expectativas que esta posee. Por su parte Merzthal (2014), propone que en el país la capacitación del recurso humano, permitirá mejorar la competitividad y la productividad de los empleados, lo cual agregará un valor adicional a las personas, lo cual se percibirá como un aumento de la valoración de la empresa o entidad en la que éstos laboran. Para la Contraloría General de la República (2014), el Sistema de Control Interno es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a los cambios.

METODOLOGÍA

Para la investigación se estableció que la población lo constituían todos los empleados del FOVIMFAP; respecto a la muestra se amplió el ámbito previsto sólo al área de logística de la entidad, a fin de considerar todo el Órgano de Gestión Administrativa; con lo cual nuestra muestra llegó a un total de 110 trabajadores. Considerando lo antes

mencionado, el muestreo que se propuso utilizar en la investigación se caracterizó por ser no probabilístico e intencional o por conveniencia.

El método de recopilación de datos utilizado fue el de la encuesta, que, según Monge (2011), se entiende como “Aquellos estudios que obtienen datos mediante entrevistas a personas. Si los entrevistados constituyen una muestra representativa de la población, estos estudios se denominan encuestas por muestreo. Se utilizó como instrumento el cuestionario que se compuso 30, 27 y 27 preguntas respectivamente, su viabilidad se determinó por la aplicación del Alfa de Cronbach.

Estadísticos de fiabilidad- de la prueba piloto

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Sistema de Control Interno	0,852	30
Especialización Profesional	0,853	27
Selección de Proveedores	0,889	27

Finalmente, se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante la validación efectuada por los expertos

RESULTADOS

Los resultados se basaron en la prueba de regresión logística efectuada a través del programa SPSS versión 23. El reporte obtenido explica la dependencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del FOVIMFAP, señalando que el Chi cuadrado es de 81.088 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa que los datos obtenidos no son independientes, por lo que presenta dependencia entre las variables de estudio.

Respecto a la especialización profesional muestra que es protector; implica que el encuestado con percepción deficiente no presenta la probabilidad deficiente en la

selección de proveedor, al respecto el $\exp(-18.985) = 5.68747\text{E-}09$ representando una tasa bastante pequeña de los que perciben que el nivel del sistema de control interno deficiente se debe a que la selección de proveedor es deficiente. Y con respecto al control interno, implica que los que perciben nivel deficiente del control interno no tienen la probabilidad de percibir que la selección del proveedor sea deficiente, así mismo se muestra el $\exp(-5.521\text{E-}9) = 0.9999$, implica que la tasa del 99.99% de los que perciben nivel deficiente en el control interno presentan aceptación al proceso de selección de proveedor. siendo esta afirmación.

DISCUSIÓN

Respecto a la dependencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del FOVIMFAP, en la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 81.088 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa que los datos obtenidos no son independientes, lo que presenta dependencia entre las variables de estudio. El pseudo R cuadrado, según Cox y Snell, obtiene 0.522, indicando que la Selección de Proveedores del FOVIMFAP se debe al 52.2% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional; siendo la dependencia más estable la del coeficiente de Nagalkerke, donde la variabilidad de la Selección de Proveedores del FOVIMFAP se debe al 70.5% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional. Esto corrobora lo mencionado por Cambier (2015), donde se indica que la aplicación del control interno en la entidad, permite reales mejoras tanto organizativas como operativas, involucrando al personal de la institución en todos sus niveles; proponiéndose como objetivo general.

CONCLUSIONES

Respecto a la hipótesis general se explica la dependencia del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional en la Selección de Proveedores del FOVIMFAP, los resultados de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 81.088 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa que los datos obtenidos no son independientes, presentándose dependencia entre las variables de estudio. Esto se corrobora con el resultado de Cox y Snell que es igual a 0.522, lo que significa que la Selección de Proveedores se debe al 52.2% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional; siendo el coeficiente de Nagalkerke, el que establece una dependencia más estable, señalando que la variabilidad de la Selección de Proveedores del FOVIMFAP se debe al 70.5% del Sistema de Control Interno y la Especialización Profesional.

REFERENCIAS

- CGR. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Lima.
- Gamez, I. (2011) *Control Interno en las Áreas de Aprovisionamiento de las Empresas Públicas Sanitarias De Andalucía*. Tesis de la Universidad de Málaga – España.
- Merzthal, J. (2014). *La Capacitación como Instrumento de Marketing para la Generación de Valor en las Empresas Industriales en el Perú*. Tesis de la Universidad ESAN, Perú.
- Monge, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Bogotá. Universidad Sur colombiana

ANEXO 9**DECLARACIÓN JURADA****DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Miguel Ángel Abanto Cruz estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 08693271, con el artículo titulado

“El sistema de control interno y la especialización profesional en la selección de proveedores del Fondo de Vivienda Militar FAP, Lima, 2016”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 12 de enero de 2017

Miguel Ángel Abanto Cruz